

**UNIVERSIDAD DE CANTABRIA. FACULTAD
DE EDUCACIÓN**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN
CONTEXTOS EDUCATIVOS**

**LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA
SOCIEDAD ACTUAL. ESTUDIO DESCRIPTIVO.**

**AUTOR: DAMIÁN CORRALES BERNABÉ
DIRECTORA: ROSA GARCÍA RUIZ
FECHA: 26/09/2011**

AGRADECIMIENTOS

A continuación, se mencionan los nombres de todas las personas que han colaborado en este trabajo y que sin su colaboración, su realización no hubiera sido posible. A todos ellos gracias.

Rosa García Ruiz. Directora TFM. Departamento de Educación. Universidad de Cantabria.

Jerónimo Fernández Acebo. Departamento de Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Cantabria.

Anabel Díaz Peláez. Directora de la Delegación de Adecco en Torrelavega.

Antonio Martín Hernández. Departamento de Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Cantabria.

Roberto Revuelta San Julián. Director del COIE. Universidad de Cantabria.

José Manuel Osoro Sierra. Decano Facultad de Educación. Universidad de Cantabria.

Sara Fernández Fonfría. Adjunta Jefe de RR.HH y Jefa de Formación P.S.M. Empresa Bridgestone.

Isabel Cuesta Rodríguez. Directora de Formación, Empleo y Creación de Empresas. Cámara de Comercio de Cantabria.

Antonio Fernández Rincón. Presidente Cámara de Comercio de Torrelavega.

Enrique Portilla Alonso. Cámara de Comercio de Torrelavega.

Reyes Pozueta García Coordinadora Técnicos OPEA. Centro Integrado de Empleo. UGT.

Francisco Manuel Somohano Rodríguez. Codirector Cátedra Pyme. Universidad de Cantabria.

Estefanía Santurde del Arco. Universidad de Deusto.

Carolina Arredondo Marrón. Técnica de empleo. Asociación Arrabal. Málaga.

Agradecimiento especial:

Yuridia E. Dávalos Montes. Licenciada en Contaduría. Ciudad de Tepic, Estado de Nayarit (Méjico).

ÍNDICE

0 Resumen.....	5
1 Introducción y justificación del trabajo.....	6
2 Marco teórico. Estado de la cuestión	
2.1 El nuevo mercado de trabajo	
2.1.1 Introducción.....	8
2.1.2 Características del nuevo mercado laboral.....	9
2.1.3 Nuevos yacimientos de empleo en España.....	11
2.2 Competencias profesionales: Origen, concepto y definiciones y teorías sobre las competencias	
2.2.1 Orígenes de este concepto.....	13
2.2.2 Conceptualización del término competencia.....	14
2.2.3 Algunas definiciones.....	16
2.2.4 Teorías o enfoques sobre las competencias.....	18
2.3 Clases de competencias.....	22
2.4 Las competencias en la educación	
2.4.1 Introducción.....	25
2.4.2 Las competencias básicas en la Educación Primaria y Secundaria.....	27
2.4.3 Las Competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior	
2.4.3.1 Introducción.....	32
2.4.3.2 Construcción del EEES en España: Marco Normativo...32	
2.4.3.3 Las competencias del alumno universitario.....	33
2.5 Evaluación y desarrollo de las competencias profesionales en los ámbitos laboral y educativo	
2.5.1 Las cualificaciones en España.....	35
2.5.2 Recursos para la evaluación de competencias profesionales.....	39
3 Objetivos de la investigación.....	45

4 Metodología, muestra y diseño de la investigación	
4.1 Metodología de la investigación.....	45
4.2 Instrumento de recogida de información.....	45
4.3 Muestra.....	47
5 Desarrollo de la investigación	
5.1 Procedimiento y recogida de información.....	54
5.2 Análisis y codificación de los datos.....	56
5.3 Resultado de las entrevistas realizadas en Cantabria	
5.3.1 Primera dimensión: Acotación conceptual del término.....	58
5.3.2 Segunda dimensión: Competencias y sistema educativo.....	60
5.3.3 Tercera dimensión: Valoración del R.D. 1224/2009.....	62
5.3.4 Cuarta dimensión: Competencias más valoradas.....	63
5.3.5 Quinta dimensión: Métodos de selección de personal.....	65
5.3.6 Sexta dimensión: Técnicas selectivas basadas en pseudociencias..	66
5.3.7 Séptima dimensión: Crisis económica.....	69
5.3.8 Octava dimensión: Formación en competencias profesionales.....	71
5.3.9 Novena dimensión: Valoración global de las competencias.....	73
5.4 Análisis comparativo a nivel internacional	
5.4.1 Competencias profesionales en Méjico.....	75
5.4.2 Competencias profesionales en Alemania.....	80
5.4.3 Competencias profesionales en Japón.....	83
5.4.4 Comparación de las competencias más valoradas en cada país....	87
6 Conclusiones.....	88
7 Discusión y futuras líneas de investigación.....	89
8 Bibliografía.....	90
Anexo I: Modelo de entrevistas.....	99
Anexo II: Transcripciones y análisis de entrevistas a los expertos de Cantabria.....	102
Anexo III: Entrevistas realizadas en Méjico.....	155

Resumen

El presente trabajo aborda la importancia de las competencias profesionales en la sociedad actual. A modo de esquema, el trabajo está dividido en tres partes claramente diferenciadas: en primer lugar se hace una revisión de la literatura que trata sobre las competencias, haciendo especial énfasis en el surgimiento del concepto de competencia, las competencias en el mundo educativo y laboral y la evaluación de las competencias. El segundo apartado, trata de recoger la opinión de diferentes expertos en el ámbito de las competencias profesionales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Para la obtención de la información se ha utilizado metodología cualitativa, basado en una entrevista en profundidad. Finalmente, en la última parte, se pretende contrastar la información recogida con la revisión de la literatura sobre las competencias en Méjico, Alemania y Japón. A la vista de los resultados obtenidos, las conclusiones destacan el papel fundamental de las competencias profesionales en la sociedad actual, siendo las más valoradas en distintos contextos internacionales: capacidad de trabajo en equipo, competencia digital y la competencia comunicativa, acompañadas de una sólida formación en conocimientos técnicos.

Abstract

This paper addresses the importance of professional skills in today's society. As an outline, the work is divided into three distinct parts: first, a review of the literature on skills, with special emphasis on the emergence on the concept of competence, competence in the educational and employment and evaluation skills. The second section, try to collect the opinions of different experts in the field of professional competence of the Autonomous Community of Cantabria. To obtain the information has been used qualitative methodology, based on an in-depht interview. Finally, the last part, is to contrast the information gathered data from the countries of Mexico, Germany and Japan. In view of the results, the findings highlight the crucial role of skills in today's society, the most valued in different international context: teamwork ability, digital competence and communicative competence, accompanied by a strong background in technical skills.

Palabras clave: competencias profesionales, competencias en educación, evaluación de competencias, mercado laboral.

Keywords: skills, educational skills, skills assessment, labor market.

1.- Introducción y justificación del trabajo

En el siglo XXI en el que nos encontramos inmersos, es evidente que se están produciendo cambios vertiginosos, cambios constantes que de alguna manera son consecuencia de la nueva era del conocimiento en la que vivimos. Como afirma García (2007) los fenómenos desencadenantes de estos cambios son: la evolución tecnológica, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los continuos cambios en la organización del trabajo. Por lo tanto, podemos asegurar que estamos viviendo en una sociedad compleja y cambiante.

La educación y la formación en competencias profesionales contribuyen a la socialización de los individuos, por lo tanto la educación es base para que un país prospere y crezca económicamente. Resulta obvio decir que sin educación no existiría el progreso humano.

Las tecnologías de la información están irrumpiendo en todos los ámbitos de la vida del ser humano. En cuanto a la organización de la producción, existen nuevas técnicas más flexibles, mayor reconocimiento del valor de la calidad y una ampliación de las actividades asociadas con los servicios, ante la simplificación de las tareas de producción. Se ha registrado también una mayor orientación hacia la satisfacción de necesidades de los clientes, lo que conlleva una mayor diferenciación en servicio, calidad y accesibilidad (Vargas, 2003).

Uno de los objetivos fundamentales de esta sociedad es fomentar la empleabilidad de los jóvenes. Tradicionalmente, el concepto de empleabilidad ha sido definido como el grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado (Blanch, 1990).

Kluytmans y Ott (1999), al preguntarse por los determinantes de la empleabilidad señalan que está formada por tres componentes. En primer lugar, son necesarias unas destrezas y conocimientos aplicables. En segundo lugar, es necesaria una disposición a moverse, a aceptar nuevos lugares de trabajo, puestos, condiciones, etc. Finalmente, es esencial un buen conocimiento del mercado de trabajo, tanto dentro como fuera de la empresa: disponer de una buena red de información y de contactos puede resultar crucial. En el mismo sentido, el dominio de las técnicas de búsqueda de empleo contribuye igualmente a la mejora de la empleabilidad.

Una de las características imprescindibles para ser empleable hoy en día, es el desarrollo de competencias profesionales. La persona debe tratar de esforzarse antes de

entrar al mercado de trabajo, para aumentar la probabilidad de que su perfil profesional sea solicitado o deseado por diferentes empresas u organizaciones.

En la sociedad actual en la que nos encontramos, ya no es suficiente con que el trabajador o la trabajadora posean grandes conocimientos o grandes habilidades, ahora se requiere de la persona muchas cosas más, que reciben el nombre de competencias profesionales.

Este concepto surgido a mediados del siglo XX ha llegado a Europa en las dos últimas décadas como uno de los nuevos requerimientos profesionales para los trabajadores.

Muchos autores defienden la idea de las competencias profesionales, tanto españoles como extranjeros. En Cantabria, profesionales como Roberto Revuelta han organizado cursos para universitarios sobre competencias profesionales. Este experto en una entrevista para el periódico “El Diario Montañés” (2009) ha afirmado que el perfil profesional que más se demanda hoy en día es el del trabajador “espabilado”.

Pero también existen detractores, del Pino (1997) comenta que tanto la empleabilidad como las competencias son nuevas modas o “puras modas” como él las denomina porque según este autor hablar de competencias es hablar de “cosas de siempre” que no son más que conocimientos, habilidades y motivaciones, es decir, es llamar a lo mismo de siempre de otra forma.

A lo largo de este trabajo, se va a analizar la importancia o no de las competencias profesionales, se harán comparaciones de las opiniones de diversos expertos en la materia, se compararán resultados de diferentes países y, finalmente, se expondrán algunas conclusiones.

2.- Marco teórico. Estado de la cuestión

2.1.- El nuevo mercado de trabajo

2.1.1. Introducción

Al hablar de competencias profesionales, es ineludible hacer alusión a las características del mercado de trabajo, pues son estas las que, en gran medida, determinan las competencias profesionales.

Como señala Fernández (2009) en estos momentos las tareas de administración de recursos humanos debe ser: ofrecer el personal adecuado, con las habilidades necesarias, para el puesto idóneo y en el momento oportuno, debe relacionar la estrategia de su empresa con el desempeño del personal, para el logro de resultados.

Asimismo, este autor expone los elementos que explican el proceso de cambio a nivel mundial:

1.- La transición de una economía dominada por la oferta a una economía orientada a la demanda. La nueva tecnología de la producción es ahora más flexible por lo que las empresas están abandonando el modelo de producción masiva, que se basa en un tipo de tecnología fija que responde a la lógica de producir grandes volúmenes de mercancía, bajo el supuesto de que cualquier cantidad de productos puede ser vendida en el mercado.

2.- Estructuras ocupacionales flexibles. A un tipo de producción en serie corresponde una estructura jerárquica, rígida y altamente especializada en puestos fijos de trabajo, constituidos en la figura principal del esquema organizativo de las empresas que funcionan dentro de un modelo rígido y con una base técnica fija. En cambio, frente a un modelo de producción flexible y versátil para responder a las distintas demandas del mercado, la empresa requiere adoptar un sistema de organización abierto que le permita adaptarse a las transformaciones del medio que le rodea.

Se está dando paso a estructuras ocupacionales polivalentes, que se integran por trabajadores habilitados para desempeñar diferentes funciones dentro de los procesos productivos.

3.- Cambios en los contenidos de trabajo. Una estructura organizativa basada en puestos de trabajo implica que el trabajador debe seguir determinados patrones de producción y estrictos manuales de procedimientos, que se traducen en una serie de actividades repetitivas y rutinarias. En cambio, en un modelo de producción flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el individuo debe mostrar habilidad y capacidad para aportar experiencia y conocimientos al proceso de producción, así como para participar

en la identificación, análisis y solución de los problemas que merman la calidad y la productividad dentro de la empresa. Todo esto implica un trabajo intelectual y creativo de los individuos, es decir, capacidad para innovar y aprender continuamente.

Como también afirma el *Libro Verde* de la Comisión Europea (1996): “*La nueva organización del trabajo representará un desafío para las relaciones laborales. La antigua organización se caracteriza por la especialización de tareas y cualificaciones y la separación entre la concepción y la fase de producción. Las relaciones laborales, en una nueva organización del trabajo, deberán fundamentarse en la cooperación y el interés común*”

2.1.2. Características del nuevo mercado laboral

Los autores Palací y Lisbona (2005) nos hacen un resumen de las principales características del mercado laboral y de las nuevas tendencias de empleo:

a) Globalización del mercado de trabajo

No es un fenómeno exclusivo de las empresas, sino también del mercado de trabajo. Los empleados emprendedores altamente remunerados de los países occidentales continuamente tendrán que retomar la iniciativa de desarrollar sus conocimientos y destrezas para permanecer competitivos en el mercado mundial.

b) La terciarización

La aceleración de los avances tecnológicos, ha llevado aparejada el que cada vez tenga mayor peso en el mercado laboral el sector servicios. En la actualidad se ha producido en los países del centro de la economía mundial un proceso paulatino de terciarización sectorial.

c) Flexibilidad del mercado laboral

En España el mercado laboral cada vez presenta mayor flexibilidad en sus distintas acepciones:

- *Contractual, básicamente diferencia el trabajo permanente del no permanente.*
- *Flexibilidad de la duración de la vida laboral, jubilación, excedencia.*
- *Centro de trabajo.*
- *Cantidad y distribución de las horas trabajadas.*

Distintos sectores sociales han señalado que hemos pasado de la rigidez a la excesiva flexibilidad contractual, y que ello probablemente sea inadecuado para la buena salud social y empresarial.

Por lo tanto, en los últimos años distintas iniciativas legislativas se han dirigido a reformar el mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y mantener y aumentar la flexibilidad. Entre las reformas más recientes se encuentran la *Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas* y la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*.

d) Crisis de la noción tradicional del puesto

El impacto de las nuevas tecnologías, la unificación de mercados, la continua creación y destrucción de empresas, la aparición de nuevas profesiones y nuevas ocupaciones hace que los trabajadores estén cada vez más en una situación de transición hacia un nuevo puesto, una nueva empresa o una nueva ocupación.

e) Desempleo y precariedad laboral

Los estudios sobre la opinión pública, señalan que el paro es uno de los principales problemas españoles, especialmente en estos cuatro últimos años. Cabe destacar la discontinuidad del trabajo actual, la incapacidad del control sobre el trabajo, la desprotección de los trabajadores, baja remuneración, etcétera.

f) La segmentación del mercado laboral

Otra característica del nuevo mercado laboral es la segmentación en grandes colectivos en función de los tipos de actividades predominantes en sus puestos.

g) Tendencias demográficas en el mercado laboral actual

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, la mayor movilidad de los trabajadores, con la presencia de inmigrantes, son algunas de las tendencias demográficas actuales. Asimismo, hay que resaltar el envejecimiento de la población española.

h) Características de los nuevos puestos de trabajo

- Teletrabajo: Proceso productivo que se puede realizar con un ordenador, teléfono y correo electrónico. Normalmente se trata de tareas que se centran en el manejo de la información.
- Outsourcing: La subcontratación de servicios puede ser la tendencia del futuro, tiene la ventaja de generar satisfacción por el control del proceso de producción que tienen los empleados, ya que el tamaño de estas empresas es más reducido.
- El autoempleo, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y las consultorías están aumentando en todas las economías avanzadas.

i) Cambios en la relación entre la empresa y el empleado

Está relacionado con el término de contrato psicológico. Se define como las creencias que los empleados tienen respecto de las obligaciones de la organización con ellos y también las obligaciones de los empleados con la organización.

j) Cambios en las organizaciones y en sus políticas de Recursos Humanos

Uno de los principales factores de la heterogeneidad entre las empresas es su potencial de aprendizaje, una ventaja competitiva descansa en cómo crea y desarrolla conocimiento.

k) La introducción de nuevas tecnologías

En los últimos años quizá el mayor cambio ha sido el producido por la introducción de las nuevas tecnologías en las organizaciones. Los cambios en el diseño de los trabajos no son necesariamente el resultado de la tecnología en sí misma, sino más bien el uso que se ha hecho de esta tecnología.

2.1.3. Nuevos yacimientos de empleo en España

Como se ha mencionado hasta ahora, las características fundamentales del actual mercado laboral son la flexibilidad, el dinamismo y los continuos cambios a los que se ve sometido y parece que estos cambios se seguirán sucediendo en el futuro.

El término Nuevos Yacimientos de Empleo hace referencia a los sectores que ofrecen y ofrecerán trabajo en el futuro.

La Comisión de las Comunidades Europeas (1995) elaboró también el informe Iniciativas locales de desarrollo y empleo donde se identificaron los nuevos yacimientos de empleo en 19 ámbitos agrupadas en cuatro grandes apartados::

1. Los servicios de la vida diaria
 - 1.1 Servicios a domicilio
 - 1.2 Cuidado de niños
 - 1.3 Nuevas tecnologías de la información y la comunicación
 - 1.4 Ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción
2. Los servicios de mejora del marco de vida
 - 2.1 Mejora de la vivienda
 - 2.2 Seguridad
 - 2.3 Transportes colectivos locales
 - 2.4 Revaloración de los servicios públicos urbanos
 - 2.5 Comercios de proximidad
3. Los servicios culturales y de ocio
 - 3.1 Turismo
 - 3.2 Sector audiovisual
 - 3.3 Valoración del patrimonio cultural
 - 3.4 Desarrollo cultural local
 - 3.5 Deporte
4. Los servicios de medio ambiente
 - 4.1 Gestión de residuos
 - 4.2 Gestión de agua
 - 4.3 Protección y mantenimiento de las zonas naturales
 - 4.4 Normativa, control de la contaminación e instalaciones correspondientes
 - 4.5 Control de la energía.

Como menciona Cachón (1997) las transformaciones económicas, sociales, culturales y políticas que han tenido lugar en nuestro país, han sido de una gran trascendencia y han modificado las estructuras socioeconómicas. Por lo tanto, España se ha acercado sustancialmente a los modelos y pautas de comportamiento característicos de los Estados miembros de la Unión Europea y en la actualidad tienen ante sí los mismos desafíos y retos que el resto de los Estados de la Unión. En nuestro país el

sector servicios ha ido ganando peso, tanto en términos de producción como en términos de empleo.

Siguiendo a Cuadrado y del Río (1993) es importante destacar algunos aspectos del comportamiento del empleo en el sector servicios porque este es el contexto en el que hay que situar el crecimiento experimentado en España por los nuevos yacimientos de empleo:

- Creciente importancia del empleo a tiempo parcial.
- La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral se produce básicamente en este sector.
- Los procesos de reestructuración, capitalización y tecnificación en muchas actividades que componen el sector servicios.
- Los procesos de concentración empresarial, este proceso ha sido muy importante en el comercio.
- La aparición de un dualismo entre actividades altamente cualificadas, con incorporación de tecnologías avanzadas y de alta productividad, y otras actividades menos desarrolladas y con un nivel de productividad bajo.

2.2.- Competencias profesionales: Origen, concepto, definiciones y teorías sobre las competencias

2.2.1. Orígenes de este concepto

Existen numerosos estudios que nos hablan acerca del origen del concepto de las competencias profesionales. Autores como Mariano. et al (2003) y Vargas, Casanova y Montanaro (2001) expresan que no se trata de una moda de reciente aparición, puesto que su origen puede situarse en el año 1973 cuando David McClelland realizó un estudio para mejorar la selección de personal. El objetivo de este estudio era detectar las características presentes en las personas a seleccionar, es decir, cuáles eran las características personales que podrían predecir el éxito en el desempeño laboral. A partir de este estudio, el autor propone que la evaluación de la inteligencia debería ser sustituida por la evaluación de las competencias, ya que los test de inteligencia mostraban una alta correlación con los resultados académicos, pero no con el éxito profesional o personal.

En general, esta tesis de McClelland (1973) se puede resumir en estos cuatro puntos:

- a) Las calificaciones obtenidas en la escuela no predicen el éxito en el trabajo.
- b) Los test de inteligencia y aptitudes no predicen el éxito laboral u otros importantes logros de la vida.
- c) Los test a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos.
- d) “Las competencias” tendrían más éxito en predecir los comportamientos importantes para las organizaciones.

Otros autores como Bunk (1994), señalan que el origen del concepto de competencia surge del campo de la organización y se refiere tanto a la regulación de las atribuciones en el seno de las organizaciones, como a la facultad de toma de decisiones que tienen los diferentes titulares de los órganos de las empresas.

Asimismo, autores como el anterior y Mastache (2007) hablan de un cambio de paradigma o de modelo, dentro de un proceso de desarrollo ligado al contexto de evolución de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción que recorre la senda del taylorismo, fordismo y fayolismo a los diversos istmos (toyotismo) y postismos actuales, todos ellos caracterizados por la crisis.

Autores como Guerrero (1999) sitúan el origen de las competencias en la reconstrucción epistemológica que sucede a la crisis del paradigma del capital humano en los años setenta, cuando las investigaciones sobre las relaciones entre la distribución de ingresos y la enseñanza superior en USA pusieron de manifiesto que la formación de los trabajadores no era un factor relevante en la productividad, que se debía en mayor medida al propio puesto de trabajo.

2.2.2 Conceptualización del término competencia

Existe poca uniformidad en el uso de los términos para designar el concepto “competencia”: skill, capabilities, competency, attributes, learning outcom...

Según Tejada (1999) no es sencillo acotar el concepto de competencia, puesto que este término no es unívoco (psicológico, pedagógico, laboral, social, etc).

Este mismo autor hace un análisis lexicológico del término competencia. Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “competere”, para pasar también a acepciones como “responder a,

corresponder”, “estar en buen estado”, “ser suficiente”, dando lugar a los adjetivos “competents-entis” en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “competio-onis” competición en juicio y “competitor-ortis” competidor, concurrente, rival.

Prieto (1997), realiza un interesante análisis sobre las diferentes acepciones ubicadas en el ámbito sociolaboral.

En primer lugar, nos refiere este autor, la competencia como autoridad, haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos propios de la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. Estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o incumbencia, estando ligada a la figura profesional que “engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada.

Otra acepción nos ubica la competencia como capacitación, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. También podría considerarse la competencia como cualificación, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” “estar capacitado para”.

Por último, se puede aludir a la competencia como *suficiencia* o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros de un titular que debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

En educación, señala Rial (2009), la noción de competencia no proviene de un único paradigma sino que se ha ido conformando con aportes de alusión provenientes de diferentes ámbitos teóricos (filosofía, psicología, lingüística, sociología, economía y formación laboral.

2.2.3 Algunas definiciones

A continuación se presenta una recopilación de definiciones sobre las competencias profesionales recogidas de diferentes autores y organizaciones:

“Aptitud, idoneidad” (Diccionario RAE).

“Conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (Art 7.3 LO 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y Artículo 4 de la LO 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales).

“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk,1994).

“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (CONOCER, 1997).

“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer” (INEM, 1995).

“Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984).

“La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar” (Le Boterf, 1994).

“Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” (Levy-Leboyer, 1997).

“Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello” (OIT, 1993).

“ La competencia es una aptitud que rebasa la simple posesión de conocimiento y destrezas, y abarca: i) Competencia cognitiva, que implica el uso de teorías y conceptos y de conocimiento tácito informal obtenido por vía experiencial; ii) Competencia funcional (destrezas o saber hacer), es decir, lo que alguien debe ser capaz de hacer para trabajar en un sector determinado; iii) Competencia personal, que consiste en ser capaz de reaccionar ante situaciones específicas; y iv) Competencia ética, que conlleva la posesión de determinados valores personales y profesionales” (Rychen y Salganik, 2003).

La mayoría de las definiciones de competencias profesionales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias.

Como vemos existen numerosas y muy diversas definiciones acerca de qué es una competencia. Como destaca Galindo (2010), los elementos definatorios y características de toda competencia son los siguientes:

-Toda competencia comporta conocimientos, procedimientos y actitudes combinados dirigidos hacia un fin. El saber (conocimientos), el saber-hacer (habilidades, destrezas, aptitudes y capacidades), el saber-estar (actitudes), el saber-ser (creencias y valores) y el poder-hacer (medios y recursos) son los elementos que conforman el rango de competencia. De esta manera, el elemento más destacable de estas características es que se puede ser capaz pero no competente.

- Toda competencia debe ser observable y medible. Por ello, la competencia debe traducirse en acción y conducta observable. En otras palabras, no basta con poseer determinadas capacidades y destrezas si éstas no se ponen en funcionamiento o no se aplican.

- La experiencia del sujeto en su desarrollo social y laboral es clave para la conformación de las competencias. Las competencias se adquieren, se aprenden y se consolidan en el perfil competencial del individuo. Esto es, las competencias se aprenden a lo largo de toda la vida.
- El contexto en que se desarrolla el sujeto marca la idoneidad cuantitativa y cualitativa de las competencias. Es decir, en función del contexto en el que se ubique el individuo, serán más necesarias unas u otras competencias o, en el caso de ser igualmente necesarias, el grado de presencia o ausencia de una determina competencia también se verá afectado por dicho contexto.

2.2.4 Teorías o enfoques sobre las competencias

Gonczi (1994) aporta tres enfoques que evidencian el aspecto teórico de las competencias. Echevarria (2008) lo completa:

a) Enfoque conductista

Interpreta la competencia dentro de los comportamientos discretos relacionados con la finalización de actividades atomizadas. Esta teoría no se preocupa por las vinculaciones entre las tareas e ignora qué podría favorecer su modificación.

En este planteamiento teórico, la evidencia de la competencia se efectúa a partir de la observación directa de la propia ejecución.

Tuvo su influencia en los años 60-70 pero en la actualidad posee fuertes críticas este enfoque positivista, reduccionista, por su ignorancia de los procesos subyacentes y los de grupo y su efecto sobre la ejecución en un mundo real.

b) Enfoque generalista

La teorización de las competencias enfatiza la concentración sobre las características de la persona que son nucleares para una acción efectiva. Prioriza procesos de conocimiento capacidad de pensamiento crítico, etc y ofrece fundamentos sobre características más transferibles o específicas.

En este enfoque las competencias se conceptualizan como características generales y se ignora el marco contextual en que se ponen en juego o se aplican.

Las críticas más destacadas a esta contribución teórica son las que siguen:

- a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de competencias genéricas.
- b) Dudas razonables sobre su transferibilidad.

- c) Descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones específicas en las que se aplica.

c) Enfoque relacional o integrado

Trata de unir el enfoque genérico de los atributos generales con el contexto en el que son usados.

Considera las combinaciones complejas de atributos y la función que en una situación concreta los profesionales atribuyen.

La competencia es considerada como un conjunto estructural complejo e integrado de atributos necesarios para la acción inteligente en situaciones específicas.

Los aspectos a destacar son los siguientes:

- La competencia es principalmente la relación existente entre lo interno del sujeto y lo externo, es decir, el mismo proceso de adquisición y de mostrar la capacidad reconocida públicamente, así como la aceptación personal competente como miembro de una comunidad, transformándose a su vez en un aumento real de la capacidad para posteriores incrementos o nuevas competencias.
- El centro de transmisión, adquisición y realización de las competencias está tanto dentro de las prácticas formales como informales de la vida cotidiana o profesional.
- La relevancia del contexto queda implícita en la definición, adquisición y realización de las competencias de modo que éstas sólo pueden expresarse mediante prácticas sociales definidas contextualmente y que se relacionan con las normas teóricas y expectativas derivadas del propio contexto.

Como hemos visto hasta ahora, el concepto de competencia es muy complejo y abstracto y no existe un consenso al respecto. Autores como Echeverría (2009), nos resumen las características de las competencias:

a) Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes: La competencia integra los tres niveles de funcionamiento humano, asociados a los dominios “cognitivo, psicomotor y afectivo”

* Los conocimientos son resultados de procesos perceptivos y conceptuales como la atención, selección, simbolización, codificación/decodificación, reflexión y evaluación.

* Las destrezas son resultados del proceso psicomotor que capacitan a la persona para dar respuestas manifiestas y generar productos tangibles, que pueden ser observados y apreciados por otra persona.

* Las actitudes son productos de las respuestas emocionales hacia acontecimientos u objetos específicos.

La competencia es una combinación dinámica de atributos relativos al conocimiento y su aplicación, a actitudes y responsabilidades, de manera que una persona es competente, cuando demuestra que “sabe”, “sabe hacer”, “sabe estar” y “sabe ser” con cierto nivel de calidad y de manera flexible y autónoma. Sin estos recursos es difícil ser competente.

b) Definible en la acción: Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos, de ahí que la competencia sólo sea definible en la acción y en situaciones de trabajo. La competencia exige pasar del saber hacer al saber actuar.

c) A tenor del contexto: La competencia no puede separarse de las condiciones específicas en las que se evidencia, porque es una combinación dinámica de recursos en función de las demandas planteadas por el entorno, siempre se define en función de una situación o contexto, que demanda la movilización de unos u otros recursos, para resolver con éxito los problemas emergentes.

La competencia difícilmente puede concebirse al margen de contextos concretos de trabajo, al venir definida por la especialidad de las situaciones, donde se encuentra su razón de ser. La competencia se manifiesta en función de situaciones dadas y de determinados niveles de exigencia del trabajo.

d) Mediante la experiencia: Cuanto mayores y más variadas sean las situaciones de aprendizaje, proporcionadas a una persona, mayor será la probabilidad de que se resuelva con éxito los problemas a los que se enfrenta.

Podemos concluir que la competencia supone no sólo saber actuar, sino también querer y poder actuar (Echeverría, 2008):

Saber actuar mediante:

- La formación que enriquece el equipamiento de recursos incorporados.
- El entrenamiento que desarrolla el saber combinatorio.
- Los circuitos de aprendizaje que desarrollan la capacidad de distanciamiento.
- Las situaciones profesionales que ofrecen oportunidades de construcción de competencias.

Querer actuar por medio de:

- La existencia de un sentido dado a la construcción de competencias.
- Una imagen realista y positiva de sí mismo.
- Un contexto estimulante que anime la construcción de competencias.

Poder actuar a través:

- Una organización laboral que permita la puesta en práctica, no sólo del saber hacer, sino también de otros factores que supongan la integración de varios conocimientos y la toma de iniciativas.
- Un contexto favorecedor que reúna los medios necesarios.
- Unas atribuciones que den legitimidad a la construcción de las competencias.
- La existencia de redes de recursos.

Otros autores como Echeverría, Isus y Sarasola (2001) nos exponen las siguientes características que contribuyen a precisar la noción de competencia profesional:

- Comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y rasgos de personalidad que se complementan entre sí, de manera que el individuo debe “saber”, “saber hacer”, “saber estar” y “saber ser”, para actuar con eficacia frente a las situaciones profesionales.
- Sólo es definible en la acción, en situaciones de trabajo, por lo que para su desarrollo adquieren especial importancia la experiencia y el contexto que demanda y permite la movilización de esas competencias.
- Es un concepto integrador porque considera tanto las aptitudes como las actitudes, de modo que va más allá de los componentes técnicos, los cuales se complementan con los componentes metodológicos, participativos y personales. Supone no sólo saber lo que hay que hacer en una situación, sino también ser capaz de enfrentarse a ello en una situación real.
- Es asimismo un concepto dinámico porque las competencias se desarrollan a lo largo de la trayectoria profesional, es decir, que no son inmunes a los cambios.

2.3.- Clases de competencias

Existen muchas y muy diversas clasificaciones de las competencias en la literatura específica sobre el tema como se presentan a continuación

El Consejo Europeo (2005) las clasifica en:

-Competencias específicas: Son aquellas en las que se sustentan la realización personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo. Se asocian a conocimientos, destrezas y actitudes fundamentales, generalmente adquiridos en la educación general, que posibilitan la transición escuela-trabajo y facilitan la inserción socio-laboral. Sirvan como ejemplo las ocho recomendadas por el Parlamento y el Consejo Europeo (10-11-2005) como “competencias clave para el aprendizaje permanente: *Comunicación en lengua materna, Comunicación en lenguas extranjeras, Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; Competencia digital; aprender a aprender; Competencias interpersonales, interculturales y sociales, Competencia cívica; Espíritu de empresa; Expresión cultural.*

-Competencias Generales o Genéricas: Son atributos compartidos por una serie de profesiones que pueden desarrollarse en diversas disciplinas académicas. Su importancia radica en la necesidad de responder a las demandas de un mundo cambiante. Constituyen la base del estudio de la profesión y comprenden las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Ejemplos de este tipo de competencias son: *Capacidad de análisis y síntesis; autoaprendizaje; resolución de problemas; aplicación de conocimientos; gestión de la información; trabajo en equipo, etc.*

- **Instrumentales:** Tienen un carácter de herramienta con valor procedimental y abarcan todas aquellas competencias que pueden considerarse como instrumentos básicos para el desempeño de la actividad laboral. Ejemplos: Idiomas, Informática, etc.

-**Interpersonales:** Tienden a facilitar y favorecer los procesos de interacción social y de cooperación y se asocian a la disposición al trabajo, a las capacidades de organización, de coordinación, de adaptación y de intervención. Ejemplos: *Flexibilidad, Habilidad crítica, etc.*

-Sistémicas: Requieren como base las competencias instrumentales e interpersonales. Se identifican con las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas en su totalidad y tienden a facilitar y favorecer los procesos relacionados con la aplicación de los conocimientos, habilidades, así como con la organización del trabajo. Ejemplo: *Iniciativa, Espíritu emprendedor.*

-Específicas, técnicas o especializadas: Se refieren a factores esenciales para el desempeño profesional y están relacionadas con aspectos técnicos directamente vinculados con una ocupación.

Son consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridos a través de un programa formativo. Se relacionan con el conocimiento específico de un campo de estudio. Ejemplos: *Métodos y técnicas específicos de una profesión.*

Otra clasificación es la que realiza Alles (2007). Según esta autora las competencias se clasifican en:

-Competencias cardinales: aquellas que deben poseer todos los integrantes de la organización.

-Competencias específicas: para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y con un corte horizontal, por funciones.

Usualmente se combinan ambos colectivos.

Como podemos comprobar, esta autora centra las clases de competencias en el mundo organizacional.

De la Torre (2000) distingue tres tipos de competencias, relativas a: conocimiento, habilidades y destrezas e iniciativa y creatividad.

En su caso, Echeverría (2008) nos expone que las clasificaciones más frecuentes tienden a distinguir entre dos grandes grupos de competencias, aunque no hay coincidencia en las denominaciones exactas. Estas son:

- Las competencias básicas, generales o transferibles, son competencias adquiridas en diversos medios de trabajo o actividad que pueden ser utilizadas en numerosos ámbitos laborales. Estas son: competencias de lectura y escritura, competencia matemática y otras de tipo instrumental, así como las que tienen que ver con la cultura informática, de comunicación, emocionales, relacionales y cognitivas. Su adquisición se desarrolla a lo

largo de toda la vida en estrecha vinculación con las experiencias personales y profesionales, de forma transversal

- Las competencias profesionales, específicas o no transferibles, son competencias particulares de un empleo que no se aplican a una gran variedad de empleos. Son competencias mucho más concretas que se desarrollan ligadas al proceso de profesionalización de las personas, frecuentemente de carácter técnico y metodológico.

Por su parte, Aubrun y Orofiamma (1990) identifican otro tipo de competencias que denominan de tercera dimensión que son: comportamientos relacionales y sociales, actitudes, capacidades creativas y actitudes existenciales. Todas ellas implican el aprendizaje de nuevas habilidades cognitivas y se encuentran muy relacionadas con lo que se denomina inteligencia emocional.

Finalmente, Bunk (1994) considera una clasificación de las competencias profesionales alrededor de la competencia técnica, metodológica, social y participativa; cuyo resultante final integrado es la competencia de acción.

La competencia técnica consiste en el dominio como experto de las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y la posesión de los conocimientos y habilidades necesarios para ello.

La competencia metodológica representa aplicar el procedimiento idóneo a las actividades encomendadas y a las dificultades que se presentan, y que encuentra de un modo independiente vías de solución, transfiriendo adecuadamente las experiencias logradas a otros ámbitos de trabajo.

La competencia social significa saber cooperar con otras personas de un modo constructivo y comunicativo, mostrar una conducta orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

La competencia participativa representa saber colaborar en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno laboral, con capacidad de organizar y decidir, hallándose dispuesto a aceptar responsabilidades.

Finalmente, como afirma Levy-Leboyer (1997) desde la óptica anglosajona también se pueden tipificar las competencias clasificándolas en genéricas y específicas. Las primeras tienen mayor nivel de transferibilidad de unas profesiones a otras y las segundas son propias de una ocupación determinada, es decir, que estarían constituidas por capacidades de varias o de toda una agrupación de profesiones o por capacidades apropiadas de unas de ellas.

Esta situación ha generado en algunas ocasiones la búsqueda de macrocompetencias o competencias genéricas frente a otras más específicas y propias de una profesión.

La conclusión es obvia en el sentido de que la formación fundamental ha de inclinarse más por las competencias genéricas mientras que la continua se encuentra más vinculada con las competencias específicas.

2.4.- Las competencias en la educación

2.4.1 Introducción

Uno de los campos en los que es imprescindible el uso de las competencias es el educativo, no sólo es un ámbito donde se demuestran las competencias sino que también es imprescindible la formación en competencias desde los diferentes niveles del sistema educativo.

Como precursor de las competencias en el campo educativo, es ineludible hacer mención al informe Delors (1996). En el mencionado informe, se habla de los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

-Aprender a conocer: Este tipo de aprendizaje puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

Aprender a conocer supone aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En este sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia de trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario.

-Aprender a hacer: Está más vinculado con la cuestión de la formación profesional. El progreso técnico modifica las calificaciones que requieren los nuevos procesos de producción. Cada vez más, los empleadores solicitan en la persona un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

- Aprender a vivir con los demás: La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la Educación Infantil, la escuela debe aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza.

El fomento de esta actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida. La escuela debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales.

-Aprender a ser: La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia y sensibilidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos, alcancen la plenitud y seguir siendo artífices de su destino.

En un mundo en constante cambio, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad, manifestaciones por excelencia de la libertad humana pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual.

2.4.2. Las competencias básicas en la Educación Primaria y Secundaria

La Unión Europea, en su Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, de fecha 26 de diciembre de 2006, define las competencias básicas como la combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adecuadas al contexto y precisas para la realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. Dichas competencias permiten identificar aquellos aprendizajes que se consideran imprescindibles desde un planteamiento integrador y orientado a la aplicación de los saberes adquiridos en los distintos contextos de la vida. El referente fundamental para valorar el desarrollo de las competencias básicas son los criterios de evaluación.

Como vemos, la Unión Europea dedica una serie de páginas a las competencias que se deben desarrollar en el ámbito educativo. La legislación española hace eco de ello e incluye en la legislación educativa las competencias básicas. Ejemplos de ello son: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación primaria, Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria y, dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria *Ley de Cantabria 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria* y el Decreto 56/2007, de 10 de mayo, por el que se establece el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El preámbulo de la Ley Orgánica de Educación introduce el concepto de competencia como parte del aprendizaje a lo largo de la vida: *“Fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida implica, ante todo, proporcionar a los jóvenes una educación completa, que abarque los conocimientos y las competencias básicas que resultan necesarias en la sociedad actual, que les permita desarrollar los valores que sustentan la práctica de la ciudadanía democrática, la vida en común y la cohesión social, que estimule en ellos y ellas el deseo de seguir aprendiendo y la capacidad de aprender por sí mismos. Además, supone ofrecer posibilidades a las personas jóvenes y adultas de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades”*.

Igualmente, el artículo 5.1 de la LOE nos dice que: *“Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional”*.

Los decretos correspondientes concretan cómo la incorporación de competencias básicas al currículo permite poner el acento en aquellos aprendizajes que se consideran imprescindibles, desde un planteamiento integrador y orientado a la aplicación de los saberes adquiridos. Son aquellas competencias que debe haber desarrollado un joven o una joven al finalizar la enseñanza obligatoria para poder lograr su realización personal, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

En el marco de la propuesta realizada por la Unión Europea se han identificado ocho competencias básicas:

1.- Competencia en comunicación lingüística:

Esta competencia se refiere a la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad, de construcción y comunicación del conocimiento y de organización y autorregulación del pensamiento, las emociones y la conducta.

En síntesis, el desarrollo de la competencia lingüística al final de la educación obligatoria comporta el dominio de la lengua oral y escrita en múltiples contextos, y el uso funcional de, al menos, una lengua extranjera.

2.- Competencia matemática:

Consiste en la habilidad para utilizar y relacionar los números, sus operaciones básicas, los símbolos y las formas de expresión y razonamiento matemático, tanto para producir e interpretar distintos tipos de información, como para ampliar el conocimiento sobre aspectos cuantitativos y espaciales de la realidad, y para resolver problemas relacionados con la vida cotidiana y con el mundo laboral.

En definitiva, supone aplicar aquellas destrezas y actitudes que permiten razonar matemáticamente, comprender una argumentación matemática y expresarse y comunicarse en el lenguaje matemático, utilizando herramientas de apoyo adecuadas, e integrando el conocimiento matemático con otros tipos de conocimiento, para dar una mejor respuesta a las situaciones de la vida de distinto nivel de complejidad.,

3.- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico

Es la habilidad para interactuar con el mundo físico, tanto en sus aspectos naturales como en los generados por la acción humana, de tal modo que se posibilita la comprensión de sucesos, la predicción de consecuencias y la actividad dirigida a la mejora y presentación de las condiciones de vida propia, de las demás personas y del resto de los seres vivos.

En definitiva, esta competencia supone el desarrollo y aplicación del pensamiento científico-técnico para interpretar la información que se recibe y para predecir y tomar decisiones con iniciativa y autonomía personal en un mundo en el que los avances que se van produciendo en los ámbitos científico y tecnológico tienen una influencia decisiva en la vida personal, la sociedad y el mundo natural. Implica la diferenciación y valoración del conocimiento científico al lado de otras formas de conocimiento, y la utilización de valores y criterios éticos asociados a la ciencia y al desarrollo tecnológico. Son parte de esta competencia básica el uso responsable de los recursos naturales, el cuidado del medio ambiente, el consumo racional y responsable, y la protección de la salud individual y colectiva como elementos clave de la calidad de vida de las personas.

4.- Tratamiento de la información y competencia digital

Esta competencia consiste en disponer de habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar información, y para transformarla en conocimiento. Incorpora diferentes habilidades, que van desde el acceso a la información hasta su transmisión en distintos soportes una vez tratada, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y comunicación como elemento esencial para informarse, aprender y comunicarse.

El tratamiento de la información y la competencia digital implican ser una persona autónoma, eficaz, responsable, crítica y reflexiva al seleccionar, tratar y utilizar la información disponible, contrastándola cuando es necesario, y respetar las normas de conducta acordadas socialmente para regular el uso de la información y sus fuentes en los distintos soportes.

5.- Competencia social y ciudadana

Esta competencia hace posible comprender la realidad social en que se vive, cooperar, convivir y ejercer la ciudadanía democrática en una sociedad plural, así como comprometerse a contribuir a su mejora.

En síntesis, esta competencia supone comprender la realidad social en que se vive, afrontar la convivencia y los conflictos empleando el juicio ético basado en los valores y prácticas democráticas, y ejercer la ciudadanía, actuando con criterio propio, contribuyendo a la construcción de la paz y la democracia, y manteniendo una actitud constructiva, solidaria y responsable ante el cumplimiento de los derechos y obligaciones cívicas.

6.- Competencia cultural y artística

Esta competencia supone conocer, comprender, apreciar y valorar críticamente diferentes manifestaciones culturales y artísticas, utilizarlas como fuente de enriquecimiento y disfrute y considerarlas como parte del patrimonio de los pueblos.

En síntesis, el conjunto de destrezas que configuran esta competencia se refiere tanto a la habilidad para apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales, como a aquellas relacionadas con el empleo de algunos recursos de la expresión artística para realizar creaciones propias; implica un conocimiento básico de las distintas manifestaciones culturales y artísticas, la aplicación de habilidades de pensamiento divergente y de trabajo colaborativo, una actitud abierta, respetuosa y crítica hacia la diversidad de expresiones artísticas y culturales, el deseo y voluntad de cultivar la propia capacidad estética y creadora, y un interés por participar en la vida cultural y por contribuir a la conversación del patrimonio cultural y artístico, tanto a la propia comunidad, como de otras comunidades.

7.- Competencia para aprender a aprender

Aprender a aprender supone de habilidades para iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuar aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma de acuerdo a los propios objetivos y necesidades.

Esta competencia tiene dos dimensiones fundamentales. Por un lado, la adquisición de la conciencia de las propias capacidades (intelectuales, emocionales, físicas), del proceso y las estrategias necesarias para desarrollarlas, así como de lo que se puede hacer por uno mismo y de lo que se puede hacer con ayuda de otras personas o recursos. Por otro lado, disponer de un sentimiento de competencia personal, que redunde en la motivación, la confianza en uno mismo y el gusto por aprender.

En síntesis, aprender a aprender implica la conciencia, gestión y control de las propias capacidades y conocimientos desde un sentimiento de competencia o eficacia personal, e incluye tanto el pensamiento estratégico, como la capacidad de cooperar, de autoevaluarse, y el manejo eficiente de un conjunto de recursos y técnicas de trabajo intelectual, todo lo cual se desarrolla a través de experiencias de aprendizaje conscientes y gratificantes, tanto individuales como colectivas.

8.- Autonomía e iniciativa personal

Esta competencia se refiere, por una parte, a la adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas, como la responsabilidad, la perseverancia, el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control emocional, la capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, así como la capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos.

En síntesis, la autonomía y la iniciativa personal suponen ser capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

2.4.3.- Las Competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior

2.4.3.1 Introducción

El proceso de convergencia en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) implica, un cambio en la concepción pedagógica, en el sentido de que se pasa de un modelo de enseñanza-aprendizaje enfocado hacia la enseñanza a un modelo enfocado hacia un aprendizaje basado en el trabajo del estudiante y en el establecimiento de las condiciones idóneas a fin de que se puedan conseguir y dominar con éxito los objetivos propuestos (Gairín, 2009).

El informe del proyecto Tuning (2003) señala tres grandes factores que explican el interés de desarrollar las competencias en programas educativos:

- La necesidad de mejorar la ocupabilidad de los graduados en la nueva sociedad del conocimiento (rápida obsolescencia del conocimiento, necesidad de aprendizaje a lo largo de la vida, etc).
- La creación del Espacio Europeo de Educación Superior: necesidad de establecer referentes comunes para las titulaciones (descriptor de Dublín para bachelor y máster), etc.
- Un nuevo paradigma educativo: centrado en el aprendizaje de los estudiantes, y que hace más hincapié en los resultados u objetivos de la enseñanza.

2.4.3.2 Construcción del EEES en España: Marco Normativo

- En España la Ley Orgánica 4/2007, modifica la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, y sienta las bases del proceso de adaptación de las universidades españolas a este EEES.
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Deroga el RD 55/2005 y el RD 56/2005.
- Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto por el que se establece el Suplemento Europeo al Título.
- Real Decreto 1125/2003, de 5 de agosto por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
- Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.

- Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado.

Órdenes de Cantabria:

- Orden EDU/48/2008, de 10 de junio, que regula el procedimiento para la implantación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales de Grado en el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Normativa Propia de la Universidad:

- Directrices, planes de estudio, normativa de acceso, permanencia, reconocimiento de créditos, plan de implantación y de extinción de títulos...

Esta nueva normativa gira en torno a la nueva estructura de la enseñanza superior en España en tres niveles: Grado, Máster y Doctorado. Estas enseñanzas se han empezado a implantar progresivamente a partir del curso 2008-2009 a la vez que se irán extinguiendo las actuales titulaciones, de tal modo que en el curso académico 2010-2011, no podrán ofertarse plazas de nuevo ingreso en primer curso para las titulaciones de Licenciado, Diplomado, Arquitecto, Ingeniero, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico. Asimismo, hay que resaltar que los estudiantes que hayan obtenido sus títulos por el actual sistema no se verán afectados por esta normativa: “Los títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a planes de estudios anteriores a la entrada en vigor del presente real decreto mantendrán todos sus efectos académicos y, en su caso, profesionales” (RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales).

2.4.3.3 Las competencias del alumno universitario

El marco del Espacio Europeo de Educación Superior define un nuevo contexto de enseñanza universitaria en el que se exigen unos requisitos para que se produzca una transformación real y adecuada. Una de estas demandas, es el papel protagonista que adquiere el alumnado en su propio aprendizaje (Cano, 2004).

Por su parte García (2006) nos expone una serie de competencias que debe desarrollar el alumno universitario:

- **Responsabilidad:** Capacidad de establecer un compromiso u obligación en la que se encuentra un alumno para responder de sus actos. Lo que debe estar presente en todo alumno universitario es la capacidad por su propio aprendizaje, entendiendo este concepto como la capacidad de toma de decisiones, sopesando y asumiendo las posibles consecuencias.

- **Autoconfianza:** Capacidad para confiar en las propias posibilidades. El alumno que desarrolla esta capacidad es capaz de sentir que puede aprender con su esfuerzo y con su propio trabajo.

- **Capacidad de resolución de problemas:** Capacidad para tomar decisiones en una situación en la que existen dos o más alternativas para lograr una meta determinada. Requiere una serie de capacidades implícitas como son la identificación o comprensión del problema planteado, la identificación o generación de las posibles alternativas, la deliberación sobre la opción más adecuada, la planificación o adopción de la decisión y finalmente la ejecución.

- **Habilidades comunicativas:** Capacidad para entender y ser entendido por los hablantes de una comunidad lingüística, que implica competencias más específicas.

- **Razonamiento crítico:** Capacidad para valorar un objeto, obra o argumento en relación con criterios o normas comúnmente admitidos, supone el análisis previo en el que se haya distinguido lo principal de lo secundario e identificado las relaciones entre las partes.

- **Flexibilidad:** Capacidad de adaptación a diferentes situaciones, contextos o personas, en las que se debe obtener un mínimo nivel de éxito, en función de los objetivos propuestos. Todas aquellas estrategias didácticas que supongan un esfuerzo de adaptación a una situación nueva, por parte del alumno, pueden utilizarse para desarrollar esta competencia.

- **Trabajo en equipo:** Supone la capacidad de organizar diversas situaciones o problemas que se plantean, la capacidad de sentirse perteneciente a un grupo y de participar en las tareas propuestas. Esta capacidad se puede desarrollar con todas aquellas técnicas que implican la participación de dos o más alumnos, es decir, siempre que se plantean actividades en grupo.

- **Iniciativa:** Disponibilidad para asumir y llevar a cabo diferentes actividades. Capacidad de persistir en la ejecución de una actividad o en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos que puedan surgir. El alumno con iniciativa es capaz de dar más de lo que el profesor le exige.

- **Planificación:** Capacidad para analizar el trabajo a realizar, diseñar una estrategia adecuada para lograr su consecución de una manera eficaz, sin desperdiciar recursos, tiempo o esfuerzo. Cualquier técnica metodológica que requiera del estudiante la consecución de unos resultados en un tiempo y en función de unas normas determinadas facilitará el desarrollo de la capacidad para planificar, tanto su trabajo personal, como el trabajo que pueda desarrollar su equipo.

- **Innovación/creatividad:** Capacidad para crear nuevas posibilidades o soluciones ante un problema, según líneas nuevas o no convencionales. Las estrategias metodológicas más adecuadas para desarrollar esta competencia son todas aquellas que le supongan al alumno aplicar nuevos planteamientos y recursos para lograr la mejor solución, tales como el trabajo por proyectos, el trabajo por problemas, etc.

Finalmente, investigaciones como la de Climent y Navarro (2010) concluyen que la orientación profesional debe ser incluida en el nuevo proceso de enseñanza y aprendizaje como parte de la educación transversal, por ello serán los docentes los que deberán tomar conciencia de la necesidad del conocimiento de la misma para poder ayudar al alumnado en su futura empleabilidad.

2.5.- Evaluación y desarrollo de las competencias profesionales en los ámbitos laboral y educativo

2.5.1 Las cualificaciones en España

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20 de junio de 2002) supone un notable avance en cuanto a la definición de las cualificaciones en términos de competencia y obliga al establecimiento de un sistema nacional de cualificaciones (Echeverría, 2009).

El mismo autor comenta que existe en la Unión Europea un amplio consenso en considerar que la cualificación debe:

- Ajustarse a las competencias requeridas por los procesos de producción de bienes y servicios y en consecuencia precisa una metodología de análisis funcional u otra de rigor equivalente para su deducción.

- Tener valor y significado para el empleo y facilitar la relación con las clasificaciones profesionales y con la realidad del mercado de trabajo.
- Responder a un concepto de competencia integrado que abarque los conocimientos, capacidades, actitudes y valores que deben ser especificados en la cualificación. En esta concepción residen las propiedades de transferibilidad y de adaptación a las posibles situaciones de trabajo y a los cambios tecnológicos y organizativos de los contextos de producción.

Esta Ley en su artículo 8 nos habla del reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales:

*El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (cualificaciones asociadas del sistema productivo y su formación asociada) será el referente para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por:

- La experiencia laboral
- Las vías no formales de formación

*El reconocimiento de las competencias evaluadas podrá completar cualificaciones recogidas en Títulos de Formación Profesional o en Certificados de Profesionalidad.

* Cuando el reconocimiento de la cualificación no sea completo, se podrá acreditar de manera parcial y acumulable.

* Permitiendo así, completar con formación dirigida a la obtención final del título o certificado correspondiente.

Es importante mencionar el reciente Real Decreto 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Su artículo 8 habla de la Información y orientación

La información y orientación para la evaluación y acreditación de las competencias forman parte del sistema integrado de información y orientación profesional

Informa y orienta sobre

- Características, convocatorias, requisitos, inscripción, fases del procedimiento, acreditación posible y sus efectos.
- Cuestionarios de autoevaluación.
- El historial profesional y formativo
- El CV europeo (curriculum en competencias)

* Preparar a los candidatos y candidatas para el procedimiento de evaluación y acreditación.

* Con la inscripción y admisión de los candidatos/as se inicia el procedimiento con la fase de asesoramiento.

Artículo 10 RD 1224/2009

- Corresponde a la Administración Pública la responsabilidad del procedimiento.

- Convocatoria e inscripción:

- Identificará las unidades de competencia objeto de evaluación y los títulos y certificados donde están incluidos.
- Fijarán los requisitos generales y específicos.
- El lugar donde inscribirse y donde se va a desarrollar el procedimiento.
- Períodos de inscripción y plazos en las fases.
- Procedimiento y plazos de reclamaciones.

Artículos 14 al 20 RD 1224/2009

Fases del procedimiento de evaluación y acreditación:

1.- Asesoramiento:

- Obligatorio (individualizado o colectivo)

- Apoyo a la autoevaluación, a completar su historial, determinar sus evidencias, etc.

- Informe orientativo del asesor (no vinculante):

a) Positivo, para acceder a la fase de evaluación.

b) Negativo, con indicación de la formación complementaria a realizar y centros donde recibirla.

2.- Evaluación:

- De cada una de las unidades de competencia en las que se haya inscrito el candidato/a.

- Con el informe del asesor, la documentación aportada por el candidato/a o recabando nuevas evidencias:

* Observación del candidato/a en el puesto de trabajo.

* Simulaciones.

* Pruebas estandarizadas de competencia profesional.

* Entrevista profesional.

- Resultado de la evaluación:

- a) Unidad de competencia demostrada
- b) Unidad de competencia no demostrada

3.- Acreditación y registro:

- Se acreditará cada unidad de competencia demostrada.
- En caso de cumplir los requisitos para su obtención, se indicarán los trámites para la obtención de un:
 - * Título de Formación Profesional
 - * Certificado de Profesionalidad
- La acreditación será registrada. Único Registro: estatal, nominal y por unidad de competencia en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- La administración educativa y laboral reconocerán las unidades de competencia acreditadas a efectos de acreditación parcial acumulable

Estructura y organización del procedimiento (artículos 21 a 25 RD 1224/2009)

Funciones de los asesores:

- Asesoran al candidato en la preparación y puesta a punto del proceso: apoyo en la elaboración del historial profesional y formativo, cumplimentación del cuestionario de evaluación, etc.
- Elaboran el informe orientativo.
- Colaborarán con las comisiones de evaluación, si se las requiere.

Funciones de los evaluadores:

- Concretar actividades de evaluación. Métodos e instrumentos. Según la guía de evidencias.
- Realizar la evaluación y registro de sus actuaciones.

Comisiones de evaluación y Centros autorizados y sedes (artículos 26 a 29 RD 1224/2009)

- Las Comisiones estarán formadas por 5 personas acreditadas como evaluadores.
- Presidente: empleado público de la Administración: con experiencia laboral o docente de al menos 6 años y haber actuado durante 2 como asesor o evaluador en este procedimiento.
- Secretario: empleado público de la administración.

- Los centros autorizados serán:

- a) Centros Integrados de FP públicos y privados concertados y Centros de Referencia Nacional.
- b) Centros de FP, otras instalaciones fuera del ámbito docente a través de convenios con empresas u otras entidades.

Finalización del procedimiento:

El procedimiento se concluye con la entrega al candidato/a participante del informe de recomendaciones e indicaciones sobre formación para acreditación en convocatorias futuras o para la obtención de títulos o certificados.

El procedimiento concluye con la acreditación de una o varias unidades de competencia que pueden suponer:

- a) La obtención del correspondiente título, si cumple los requisitos de acceso, que expide la administración educativa.
- b) La obtención del correspondiente certificado de profesionalidad que expide la administración laboral.
- c) Si no es posible la obtención de título o certificado, la acreditación parcial de las unidades de competencia demostradas y las indicaciones oportunas para la formación.

2.5.2 Recursos para la evaluación de competencias profesionales

Según Sobrado et al. (2002) algunos de los procedimientos de evaluación son los siguientes: el pasaporte profesional, la técnica del portafolio, el balance de competencias y El instrumento Sosia

1.- El pasaporte profesional:

Se trata de un sistema de registro de evaluación del potencial profesional que muestra de una manera objetiva las competencias y posibilita conocer la capacidad profesional que se dispone, planificar su desarrollo y ofertarlo de manera adecuada en el sistema laboral.

Es un recurso evaluador que consta de un conjunto de documentación que la persona selecciona y elabora en base a un proyecto profesional específico. A lo largo del proceso evaluador se recogen las experiencias profesionales, se extraen de ellas las competencias, se valoran y evalúan las aptitudes físicas y psicológicas, se recopila las certificaciones que se acreditan y archiva toda la información en un Dossier-Archivo

que constituye la base de datos del Potencial Profesional. Los documentos que se precisan para valorar dicho potencial son:

- Curriculum Vitae
- Informe personal de competencias y logros
- Informe personal de competencias
- Informe de expertos internos: exploración médica, psicológica y profesional (evaluación de competencias).
- Certificaciones acreditativas.
- Informes evaluadores.

2.- La técnica de portafolios de competencias

Es un dossier personal sistemático y documentado, elaborado para reconocer personalmente las competencias adquiridas a través de la formación y experiencia para hacerlos reconocer en el ámbito profesional e institucional.

Dicho portafolio contiene:

- a) Autobiografía de la persona objeto de evaluación donde se presenta de manera organizada sus principales experiencias profesionales y sociales, además de la formación recibida (inicial y continua).
- b) La identificación de las experiencias formativas acreditadas por un título, diploma o certificado expedido por una institución académica o profesional.
- c) Las competencias alcanzadas que no fueron validadas, pero si acreditadas por una empresa u organismo de formación.
- d) Las certificaciones laborales.

El proceso de evaluación personalizado que lleva a la construcción de un portafolio de competencias contiene potencialmente la posibilidad de integrar estas dos perspectivas en una misma dinámica, es decir un proceso de análisis reflexivo basado en la interpretación del pasado personal del sujeto en función de saberes, experiencias y evaluaciones de carácter objetivo, de exploración o confirmación deseadas y propuestas por especialistas en el ámbito de evaluación de competencias personales y profesionales.

3.- El balance de competencias

El balance de competencias es un recurso de formación y orientación al servicio de la inserción de la inserción sociolaboral que se asocia a la valoración de potencialidades personales y profesionales.

En el desarrollo de un balance existen tres etapas:

- Acogida y explicitación de la necesidad del destinatario y planificación del balance.
- Recogida y resumen de las evaluaciones hechas por especialistas.
- Comunicación de los resultados y asesoramiento personalizado al sujeto.

En el ámbito de la fase de evaluación existe, por un lado, la valoración de los saberes y de la experiencia profesional y, por otra, la de los componentes diversos de la personalidad.

4.- El instrumento Sosia

Es una herramienta dirigida a los profesionales que en su ámbito de actuación llevan a cabo una evaluación y gestión de competencias como es el caso de los Orientadores Laborales.

Sosia es un instrumento que contiene 98 ítems y valora 21 competencias agrupadas en cuatro ejes. Las dimensiones personales básicas son la ascendencia, estabilidad emocional, autoestima, vitalidad y responsabilidad.

La evaluación de los logros obtenidos en las 21 competencias define el estilo de conducta profesional de la persona evaluada.

En síntesis, se trata de un recurso que informa respecto al nivel de competencias que de hecho poseen las personas en contextos sociolaborales.

La evaluación de competencias según este instrumento permite al Orientador tomar decisiones referentes al nivel de formación a partir de las competencias que la persona domina, de diagnóstico identificando comportamientos y posibles deficiencias de selección eligiendo a los candidatos adecuados a un determinado puesto laboral, y de orientación, asociadas con el desempeño profesional.

Por su parte, Fernández (2009), nos habla de la evaluación de desempeño. Este sistema de evaluación es un procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral del individuo, de conformidad con una competencia laboral, establecida para una función específica. Esta evaluación proporciona información del nivel en el cual se encuentra un individuo en relación con la competencia laboral, en este sentido tiene una función diagnóstica de utilidad para el

empleado y para el supervisor; ya que tanto uno como otro conocen las habilidades, conocimientos y características personales que deberá alcanzar para lograr el nivel de dominio demandado por el puesto. De esta manera, la evaluación también cumple con la función formativa, ya que contribuye con el desarrollo del individuo y orienta sus esfuerzos de mejora a aquellas áreas que les sean definidas como críticas.

En esta evaluación de desempeño, existen fuentes de evidencia de donde se obtiene la información que sustentará el juicio de la evaluación, tales fuentes son: las manifestaciones abiertas y observables del desempeño del individuo, los conocimientos que se tienen con respecto de la función laboral desempeñada, el aprendizaje previo que se tiene en relación con la competencia y los informes de otras personas.

Existen cuatro formas para obtener evidencias:

- a) El desempeño en el trabajo constituye la evidencia generada por el empleado en su labor cotidiana. La evidencia se produce mientras el evaluado desempeña los procesos de trabajo y sus resultados son considerados como la evidencia imprescindible. La evaluación involucra la observación de las actividades en el momento en que ocurren y el análisis de los resultados.
- b) La evidencia histórica resulta de actividades que el empleado ha desempeñado en el pasado, tanto en el trabajo como fuera de él
- c) Las tareas especializadas pueden ser exámenes de habilidades, de pericia o asignación de proyectos.
- d) Los cuestionarios cubren todas las técnicas en las cuales el candidato es interrogado. Las preguntas y/o respuestas se harán oralmente, por escrito o por ordenador, siempre explorando el tema de la competencia.

Los requisitos utilizados para realizar la evaluación son transparencia, objetividad, confiabilidad y validez.

La transparencia se refiere al hecho de que tanto los evaluados como los evaluadores conocen lo que se debe demostrar, significa que no haya ocultamiento de lo que se quiere observar o no haya sorpresas al realizar la evaluación. La objetividad implica que los juicios se realicen sobre la evidencia que presenta el individuo y no sobre las creencias o expectativas que el evaluador tiene sobre él; la confiabilidad significa que la evidencia es la misma cuando el instrumento lo aplican diferentes evaluadores; la validez está asociada con los instrumentos que se utilizan para recoger la evidencia, los cuales deben corresponder a la competencia evaluada.

Otro instrumento muy importante para la evaluación de competencias es, como señalan Moriano et al. (2003) el Assessment Center. Los Assessment Center consisten en situaciones relativamente controladas, en las que se trata de crear condiciones similares a los puestos de trabajo que se quieren cubrir. Los candidatos son evaluados por un grupo de expertos, mientras se enfrentan a diferentes pruebas y ejercicios, que proporcionan la base para evaluar y predecir conductas relevantes para el trabajo en el escenario organizacional.

Alguna de las pruebas utilizadas son las siguientes:

1.- Dinámicas de grupo

El tipo de ejercicio que se plantea, es plantear al grupo una situación particular extraída de la realidad con todos los datos y antecedentes necesarios, generalmente el grupo debe buscar la decisión correcta sobre el modo de afrontar y solucionar la situación. El objetivo del ejercicio es evaluar las competencias de cada candidato y no la capacidad del grupo para resolver el problema planteado. Es un trabajo idóneo para analizar competencias como el liderazgo.

2.- Ejercicios in-tray o in-basket

Se relaciona con los puestos de trabajo donde se exige escribir mucho: notas, cartas que dictar, informes que estudiar. En estos ejercicios se indica a cada uno de los participantes que uno de sus compañeros se ha visto obligado a ausentarse y se les ruega que lo sustituyan. Su primer trabajo consiste en atender todos los problemas presentados en documentos que se encuentran en la bandeja del correo.

Con estos ejercicios se evalúan una serie de competencias como la comunicación escrita, capacidad de organizar el trabajo, iniciativa, capacidad de delegar y flexibilidad.

3.- Rol-Playing

Consiste en observar el comportamiento en una situación de interacción social específica semejante a aquellas que caracterizan el puesto de trabajo en cuestión. Se puede utilizar para evaluar capacidad de análisis, comunicación y relaciones interpersonales.

4.- Presentaciones orales

Son obligaciones profesionales de gran cantidad de puestos. El tema puede ser impuesto, evaluando de esta forma no sólo comunicación, sino también adaptabilidad o flexibilidad.

5.- Presentaciones escritas

Consiste en pedirle que prepare una nota que describa su puesto actual pensando en su sucesor.

6.- Casos pequeños

Forman parte de las entrevistas estructuradas. Son situaciones escogidas previamente por los expertos y descritas por el entrevistador. El candidato debe analizar la situación y precisar qué comportamiento adoptaría., por qué y qué se espera de él.

En opinión de Rodríguez-Trujillo (1999) la mayor ventaja de los Assesment Center es la relación estrecha que guardan con las situaciones que el aspirante enfrentará en el trabajo. Requieren una cuidadosa preparación para definir las competencias y sus manifestaciones de conducta, y una rigurosa capacitación de quienes serán observadores para garantizar la objetividad y la confiabilidad. La principal desventaja de esta técnica es su alto coste económico y de tiempo.

Finalmente, Fernández (2011) nos habla del Método de evaluación 360° que consiste en un sistema para evaluar el desempeño a través de un cuestionario referido a comportamientos observables o deseables. Este cuestionario se aplica a los propios evaluados, a sus superiores, a sus colaboradores y a clientes tanto internos como externos. Tanto los colaboradores como los directivos ofrecen una visión particular de cómo perciben el trabajo de una persona, un grupo o un área en particular.

Hasta aquí se ha hecho una revisión teórica de la literatura que existe sobre el tema de competencias profesionales. Como puede apreciarse, existen numerosos autores que destacan la importancia de las competencias profesionales en la sociedad actual. Es por esto, por lo que resulta interesante la investigación e indagación sobre el tema. A continuación, se presenta la parte investigadora del trabajo.

3.- Objetivos de la investigación

En este trabajo, se ha establecido un objetivo general y dos objetivos específicos. En primer lugar, y como objetivo general, se pretenden identificar cuáles son las competencias profesionales más relevantes en la sociedad actual, de alguna manera este objetivo está incluido en el título del trabajo.

Como objetivos específicos este trabajo plantea dos, por un lado se pretende interpretar las valoraciones realizadas por los entrevistados y entrevistadas en Cantabria sobre las competencias profesionales y, por otro, descubrir las convergencias y divergencias de las competencias profesionales en diferentes contextos internacionales, a partir de una revisión de la literatura.

4.- Metodología, muestra y diseño de la investigación

4.1.- Metodología de la investigación

La metodología de esta investigación debe ser consecuente con los objetivos propuestos anteriormente, por lo tanto se ha optado por asumir un enfoque de investigación cualitativo que permita a los participantes relatar las opiniones, dudas e inquietudes que tienen acerca de las competencias profesionales.

Como dice Martínez y Rodríguez (2003): *“El modo en que se formula el problema permite clasificar el tipo de investigación a enfrentar”*

De esta manera, se ha optado por una investigación de corte descriptivo que permita recoger información relevante de los participantes para, posteriormente, poder analizarla e interpretarla. En suma, se trata de conocer, comprender y llegar a describir las competencias profesionales desde el punto de vista educativo, social y laboral.

4.2.- Instrumento de recogida de información

Como instrumento básico de recogida de información, se ha optado por realizar una entrevista semiestructurada a todos los participantes en la investigación.

La entrevista es una técnica cualitativa que permite recoger una gran cantidad de información de una manera más cercana y directa entre investigador y sujeto de investigación.

Lo que se pretende con esta investigación es conocer las competencias profesionales desde la perspectiva de los propios sujetos, empleando la entrevista cualitativa y concediéndoles a los participantes el protagonismo de la investigación: *“Las entrevistas constituyen una fuente de significado y complemento para el proceso de observación. Gracias a la entrevista podemos describir e interpretar aspectos de la realidad que no son directamente observables: sentimientos, impresiones, emociones, intenciones o pensamientos, así como acontecimientos que ya ocurrieron con anterioridad.”* (Del Rincón et al. 1995)

Se han realizado dos tipos de entrevistas: las entrevistas realizadas a expertos en Cantabria y las entrevistas realizadas a expertos en otros países. El modelo de las entrevistas está recogido en el anexo I del trabajo.

La entrevista que se elaboró para la recopilación de información en Cantabria está compuesta por un total de 9 preguntas. Para la realización de las preguntas se ha tenido en cuenta la fundamentación teórica anterior. Estas preguntas analizan una serie de dimensiones que son las siguientes:

- 1.- Acotación conceptual de Competencia Profesional y de una persona competente.
- 2.- La formación del sistema educativo en Competencias (primaria, secundaria y universidad). Fortalezas y debilidades.
- 3.- Valoración e importancia del RD. 1224/2009 que regula la acreditación de competencias profesionales.
- 4.- Opinión de los entrevistados sobre, cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios actualmente, en un candidato.
- 5.- Valoración e importancia de los métodos y técnicas de selección de personal utilizadas por las empresas. Idoneidad de los métodos de selección.
- 6.- Validez y pertinencia de las técnicas de personal basadas en las pseudociencias, tales como la grafología y psicomorfología facial.
- 7.- Competencias profesionales y crisis económica. Grado de impacto de la crisis económica en los procesos de selección de personal.
- 8.- Formación en Competencias Profesionales a lo largo de la vida, especialmente los trabajadores en activo.
- 9.- Valoración final y conclusión sobre la importancia de las Competencias Profesionales en la actualidad.

En relación con la entrevista elaborada para obtener la información sobre las competencias profesionales en otros países, cabe decir que es prácticamente idéntica a la anterior. La única diferencia es que se ha suprimido la pregunta referente a la legislación española, obviamente.

4.3.- Muestra

Las entrevistas se han realizado a una serie de expertos en diferentes áreas de conocimiento, con el fin de obtener una información más rica y más variada. Las áreas de conocimiento son la educación, los recursos humanos, la economía, la dirección de empresas, entre otros. Los entrevistados y entrevistadas han sido seleccionados de acuerdo al criterio de heterogeneidad (Vallés, 1999), con la finalidad de que quedaran representados, con la mayor variedad posible, las opiniones de todos los expertos.

En el ámbito geográfico de Cantabria se han realizado un total de 10 entrevistas semiestructuradas a 10 expertos en la materia. Por lo tanto, se trata de 10 estudios de caso y, como es habitual en los estudios de caso, no hay ninguna pretensión de representatividad o generalizabilidad.

Las entidades, Instituciones y Organismos seleccionados y los responsables a los que me he dirigido para la recogida exhaustiva de información, han sido los siguientes: Departamento de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Cantabria, el COIE de la UC, la Cátedra Pyme de la UC, Adecco ETT, Cámara de Comercio de Cantabria, Cámara de Comercio de Torrelavega, Centro Integrado de Empleo de UGT, Empresa Bridgestone y Departamento de Educación de la UC.

a)Universidad de Cantabria. Profesorado del Departamento de Administración y Dirección de Empresas (2 profesores). Pertenecientes al área de Conocimiento de Organización de Empresas

El Departamento de Administración de Empresas centra su actividad docente e investigadora en el ámbito de la gestión de empresas e instituciones, abarcando todas las áreas funcionales participan en la administración de las organizaciones. El Departamento está formado por tres Áreas de Conocimiento: Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad y Comercialización e Investigación de Mercados.

El Departamento de Administración de Empresas imparte docencia de 1er y 2º Ciclo en 19 planes de estudios, con un total de 107 asignaturas. Dentro de su oferta docente, se incluyen además, 4 Programas de Doctorado, 3 programas de Máster Oficial, y 7 programas de Estudios Propios de Postgrado.

La actividad investigadora se desarrolla con la combinación de programas públicos competitivos y los convenios de colaboración con administraciones públicas y empresas. De este modo, la investigación científica en las diferentes ramas de la Administración de Empresas se complementa con la aplicación práctica de los conocimientos técnicos y científicos en proyectos empresariales de Investigación, Desarrollo e Innovación.

b) Universidad de Cantabria. Director del COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo).

El Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria, es el encargado de poner en contacto a la formación universitaria con el mundo empresarial.

Los principales objetivos y actuaciones del COIE son:

1.- Incorporar la experiencia laboral a la formación académica

La Universidad de Cantabria promueve programas de prácticas den Organizaciones Laborales como complemento a su formación académica en las aulas, por lo tanto, ofrecen a los estudiantes la oportunidad de demostrar sus competencias. Algunos de los programas son Becas de prácticas en empresas, Becas de Colaboración con la Universidad de Cantabria y Becas en organizaciones laborales europeas.

2.- Estimular la inserción laboral

Los universitarios tienen a su disposición un servicio de documentación de empleo, donde pueden encontrar información de empleo público y privado en organismos e instituciones locales, nacionales o internacionales, etcétera.

También existe un servicio de publicación de ofertas de empleo y de becas de prácticas, el cual tiene como misión facilitar la conexión entre las empresas y los estudiantes.

Asimismo, el COIE realiza presentaciones y procesos de selección de recursos humanos, facilitando que empresas y organizaciones especializadas en selección efectúen presentaciones en el campus para la captación de recursos humanos cualificados.

3.- Formar para el empleo

Básicamente, se llevan a cabo cuatro tipo de actuaciones:

- a) Jornadas de salidas profesionales. Para cada titulación se organizan mesas redondas en las que participan profesionales de diversas empresas. Para cada titulación se organizan mesas redondas en las que participan profesionales de diversas empresas.
- b) Seminarios sobre técnicas de búsqueda de empleo, están dirigidos a alumnos de últimos cursos y jóvenes titulados universitarios en situación de desempleo. Son impartidos por técnicos del COIE.
- c) Cursos de formación complementaria. A través de las demandas de las empresas y de los resultados del Servicio de Orientación Profesional, el COIE conoce las habilidades y conocimientos más demandados por las empresas y detecta posibles necesidades o carencias de formación.

4.- Orientar para el empleo

Respecto a las modalidades o técnicas utilizadas para la orientación para el empleo destacan las siguientes:

- a) Tutorías individualizadas: Son una modalidad de orientación profesional para el empleo, en las que se planifican y se ponen en marcha conductas de búsqueda de empleo adaptadas a las necesidades individuales de cada usuario.
- b) Actividades de grupo: La orientación a través de entrevistas individualizadas puede ser apoyada mediante acciones de grupo para un mejor desarrollo de habilidades, organización de actividades o cambio de actitud. En este contexto, se organizan grupos de búsqueda activa de empleo (BAE-G), en los que el usuario se compromete a llevar a cabo una búsqueda de empleo activa, organizada y planificada. También se puede incluir el taller de entrevista, para la preparación en grupo de entrevistas de trabajo (BAE-T).

c) Universidad de Cantabria. Cátedra Pyme de Cantabria. Subdirector de la Cátedra.

La Cátedra Pyme de la Universidad de Cantabria tiene como finalidad esencial desarrollar actividades de investigación y formación sobre micro, pequeña y mediana empresa. Esta tarea la realiza en coordinación con otras universidades españolas y extranjeras, así como con instituciones públicas.

La misión de la Cátedra Pyme consiste en elaborar y suministrar información útil a entidades públicas y privadas, a las empresas, a los emprendedores y a la sociedad en general, de manera imparcial e independiente, constituyendo un instrumento básico de investigación generador de conocimiento y riqueza desde la Universidad de Cantabria hacia el entorno social en el que se proyecta. Esta información ha sido extraída de la página web: www.expertoauditoria.es

d) Adecco ETT. Directora de la oficina de Torrelavega.

El Grupo Adecco, con sede en Zurich, Suiza, es uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de recursos humanos. Con cerca de 32.000 empleados y más de 5.500 oficinas en más de 60 países y regiones de todo el mundo, el Grupo Adecco ofrece una amplia variedad de servicios, brindando la posibilidad cada día de que más de 700.000 asociados conecten con más de 100.000 clientes. El Grupo ofrece servicios de empleo temporal, empleo fijo, externalización de servicios, consultoría y recolocación. Con esta amplia variedad de servicios, la Compañía apoya y mejora las perspectivas y la ventaja competitiva tanto de personas como de empresas. El Grupo Adecco es una compañía que está entre las 500 mejores empresas de la lista de Fortune Global.

El Grupo Adecco posee 300 oficinas en toda España, 1.300 personas en plantilla interna, 14.600 clientes de todos los sectores empresariales y alrededor de 30.000 personas empleadas diariamente.

Adecco es el mayor proveedor de soluciones de Recursos Humanos en España y en el mundo. Ofrece un servicio integral especializado en diversas áreas: selección, trabajo temporal, outsourcing, formación, prevención de riesgos laborales, gestión de carreras, consultoría y outplacement.

La información ha sido extraída de la página web www.adecco.es

e) Cámara de Comercio de Cantabria. Responsable de Formación y Empleo.

Las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación tienen como finalidad la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria y la navegación, así como la prestación de servicios a empresas que ejerzan dichas actividades dentro de sus respectivas demarcaciones. Todo esto está definido en la Ley 3/1993 que actualmente rige a las Cámaras de Comercio.

Como bien explica García (2005), La Cámara de Comercio de Cantabria ha cumplido sus fines de representación, fomento de los intereses generales del comercio, la industria y la navegación, y ha ejercido su papel de consultora de las administraciones públicas en los asuntos relacionados con la vida económica de la región.

García (2005), también nos explica que la Cámara está dividida en cinco servicios básicos, a través de los cuales se abordan las acciones de formación, información, asesoría, estudios, asistencia técnica al comercio, promoción de exportaciones, asistencia a ferias, misiones comerciales, acceso a bases de datos, etcétera y a otras exigencias que plantean las empresas del siglo XXI. Estos servicios son:

- Estudios y creación de empresas.
- Comercio exterior e internacionalización.
- Industria e innovación.
- Comercio interior y turismo.
- Documentación y formación.

Para obtener más información se puede consultar su página web: www.camaracantabria.com

Haciendo especial hincapié en el tema de las Competencias Profesionales, las Cámaras de Comercio a través de sus ofertas de empleo online, evalúan las competencias de los candidatos a través de su gestión de competencias (Para más información puede consultarse la página web: www.quieroempleo.com).

f) Cámara de Comercio de Torrelavega. Presidente de la Cámara.

Para obtener información sobre la Cámara de Torrelavega, puede consultarse la página www.camaratorrelavega.es

g) Centro Integrado de Empleo de UGT (CIE-UGT). Coordinadora OPEA.

El CIE de UGT- Cantabria, es un centro de puertas abiertas para toda la población, en el que además de un espacio de uso común, para las personas que precisen de los servicios que en él pueden encontrar, se desarrollan distintos programas, si bien, todos tienen en común su finalidad: la inserción laboral de las personas en situación de desempleo; uno de estos programas son las acciones OPEA de orientación laboral. A continuación definiré las restantes actividades que se llevan a cabo en el centro.

a) Itinerarios formativos de Inserción Laboral: Se presta atención a los colectivos con especiales dificultades de inserción social y laboral, estas personas acuden al centro a través de distintas asociaciones y entidades tanto públicas como privadas.

b) Bolsa de empleo: Se trata de una base de datos profesionales de usuarios que han recibido previamente orientación laboral y que están en búsqueda activa de empleo. Se les facilita información de ofertas de trabajo, tanto público como privado, de formación ocupacional adecuada a su perfil profesional, becas, seminarios, jornadas, ...

c) En el centro los usuarios disponen de la prensa diaria, tanto local como nacional, y de un “ciber-espacio” adecuado para la realización de los documentos necesarios para la búsqueda de empleo y acceso a Internet, información sobre formación ocupacional, ofertas de empleo,...

Estas acciones van dirigidas a quienes figuran como demandantes de forma inscrita en el Servicio Cántabro de Empleo, que deseen mejorar sus posibilidades de ocupación y preferentemente aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción.

Las acciones OPEA pretenden, a través de una atención personalizada, colaborar con quienes demandan empleo en la planificación de su inserción laboral, proporcionándole información sobre el mercado de trabajo, fomentando las actitudes positivas, y desarrollando técnicas y habilidades de búsqueda de empleo

h) Empresa Bridgestone. Adjunta Jefe de RRHH y Jefa de Formación P.S.M

Empresa multinacional productora de neumáticos.

Para obtener más información sobre esta empresa consultar la página www.bridgestone.com

i) Departamento de Educación de la UC. Decano Facultad de Educación.El **Departamento de Educación** imparte docencia en 6 planes de estudios, con un total de 176 asignaturas.

Está formado en la actualidad por 70 docentes encuadrados en 14 áreas de conocimiento que imparten su docencia en los planes de estudio de Maestro y Relaciones Laborales.

La investigación del departamento se concentra en torno a sus 6 grupos de investigación, cuyas líneas de investigación principales se centran en:

- Relación entre pensamiento y la acción de los educadores
- Psicología del lenguaje
- Educación especial
- Estilos de aprendizaje
- La comprensión y la producción de textos. Aprendizaje y enseñanza de la lectura y de la escritura en infancia y adolescencia
- Interacción social y desarrollo psicológico
- Interacción entre iguales y procesos de desarrollo y aprendizaje
- Aplicación de las nuevas tecnologías en la educación
- Didáctica aplicada
- Medición y evaluación educativas
- Maltrato infantil
- Diseño y desarrollo curricular
- Evaluación de programas y materiales curriculares

En relación a la muestra obtenida en los otros países cabe decir que se han seleccionado los países de Alemania, Japón y Méjico. La elección de estos países está motivada por varias razones. En el caso de Alemania, por ser la primera potencia económica europea y la cuarta mundial, en el caso de Japón por ser la tercera potencia mundial y por ser representativa del país Asiático. Respecto a Méjico, por ser uno de los principales representantes de los países latinos, además de por tener una de las tradiciones más antiguas en materia educativa del mundo.

Dada la enorme dificultad para poder entrevistar a los profesionales de otros países, sólo se han podido obtener datos en Méjico, concretamente se han entrevistado a dos personas. Por lo tanto, los datos de Alemania y Japón se obtendrán a través de una compilación teórica.

5.- Desarrollo de la investigación

5.1 Procedimiento de recogida de información

Durante el procedimiento de la investigación, se ha tenido en cuenta la dificultad de la medida de los fenómenos sociales o educativos, como señala Tejedor (1998), y de la necesidad de obtener datos que aporten información relevante que se pueda relacionar con la fundamentación teórica previa, para llegar a conclusiones o generalizaciones y haciendo el trabajo con el mayor rigor científico posible. Los resultados obtenidos deben responder a los objetivos mencionados anteriormente.

En primer lugar, y en relación a las entrevistas llevadas a cabo en Cantabria, se han realizado entrevistas en profundidad, ya que me puse en contacto con todas las personas que iban a ser entrevistadas informándoles del propósito del estudio, bien mediante correo electrónico o bien mediante una llamada telefónica. De esta manera, se acordó el día y la hora que se iba a realizar la entrevista. En algunos de los organismos e instituciones me indicaron la persona más idónea para participar en las entrevistas. Estas entrevistas se llevaron a cabo durante los meses de mayo, junio y julio de 2011.

Desde el punto de vista metodológico ya se ha hablado de que se ha optado por una entrevista semiestructurada. De esta forma, el sujeto entrevistado tuvo mayor libertad y yo como entrevistador, me limitaba a dirigir el discurso.

Por otra parte se optó por una entrevista normalizada: *“en ella el entrevistador guía hábilmente la conversación, pero estimula al entrevistado a hablar libre y largamente sobre temas pertinentes. (...) la información se obtiene de manera no directiva”* (Fear, 1979).

Durante el proceso de las entrevistas se obtuvo información espontánea, ya que todas las entrevistas se desarrollaron en un clima cordial y agradable. El entrevistado o la entrevistada se sentía lo suficientemente cómodo para contestar a las preguntas con la mayor sinceridad posible. Todo esto es lo que se conoce como el rapport que según García et al. (2000), es la meta de todo investigador de campo y puede significar varias cosas como:

- Comunicar la simpatía que se siente por los informantes y lograr que ellos la acepten como sincera.
- Penetrar a través de “las defensas contra el extraño” de la gente.
- Lograr que las personas se abran y manifiesten sus sentimientos respecto del escenario y de otras personas.
- Ser visto como una persona inobjetable
- Irrumpir a través de las “fachadas” que las personas imponen en la vida cotidiana.
- Compartir el mundo simbólico de los informantes, su lenguaje y sus perspectivas.

Como se ha comentado antes, se han realizado un total de 10 entrevistas, de las cuales dos de ellas se han contestado por escrito. Las ocho restantes fueron grabadas, con autorización expresa de las personas implicadas, con una grabadora digital. Como es lógico, la finalidad de la grabación no es otra que conseguir una transcripción precisa de toda la información obtenida por los participantes en la investigación.

Una vez recopilada toda la información, se ha procedido a la transcripción de todas las entrevistas. Para ello se ha contado con la ayuda del software gratuito de nombre f4, que facilita la transcripción de entrevistas. Con este programa se puede escribir en una pequeña ventana lo que está grabado en el audio y poder parar y volver hacia atrás o hacia adelante, cuantas veces el usuario desee. De esta forma, se consigue un importante ahorro de tiempo y esfuerzo.

5.2.- Análisis y codificación de los datos

El análisis de los datos es un momento muy importante en cualquier investigación que se precie. Cuando se manejan datos cualitativos no se cuenta con vías definidas o convenciones claras que orientan el modo de llevar a cabo el análisis.

Otra dificultad encontrada para el análisis de los datos cualitativos es su escaso tratamiento en la literatura especializada, muchos manuales de investigación no dedican muchas páginas a abordar esto.

Una vez transcritas todas las entrevistas se ha procedido a su codificación. En primer lugar, se ha categorizado la información en base a las dimensiones que se han establecido anteriormente. Al mismo tiempo, a cada entrevista se le ha asignado un número que va desde el 01 al 10. Para fundamentar la información con citas textuales de los entrevistados, se ha indicado el número de la entrevista y la categoría de análisis.

Para una mejor organización de toda la información, ésta se ha estructurado sobre la base del siguiente esquema:

1.- Encabezado: En él se ha incluido la información identificativa

Número de entrevista

Fecha en la que se ha realizado la entrevista

Hora de la entrevista

2.- Cuerpo de la entrevista: Aquí se ha incluido la información obtenida por cada persona entrevistada. Esta información se ha estructurado en base a las categorías de análisis o dimensiones mencionadas anteriormente, a las que se añade un código.

- Rapport (Rapport)
- Definición de competencia y persona competente (Def)
- Las competencias en el sistema educativo (Edu)
- El Real Decreto 1224/2009 (Leg)
- Competencias más valoradas en un candidato (Comp)
- Métodos de selección (M- sel)
- Métodos basados en pseudociencias (M-pseudo)
- Competencias y crisis económica (Eco)
- Formación en competencias (For)
- Valoración final sobre las competencias profesionales (Val)

Por lo tanto, cada entrevista se ha identificado con un código formado por dos partes separadas por dos diagonales. La primera parte se corresponde con la categoría o dimensión analizada y la segunda parte se corresponde con el número de la entrevista. Ejemplos: Def/06, Leg/09, Val/07, etc. Todas las entrevistas se encuentran transcritas y categorizadas en el Anexo II.

5.3.- Resultados de las entrevistas realizadas en Cantabria

Se presenta a continuación algunos resultados obtenidos en cada una de las categorías o dimensiones:

5.3.1 Primera dimensión: Acotación conceptual del término

En primer lugar, y respecto a la primera dimensión, se ha manifestado una gran variedad de definiciones de los que es una competencia profesional y de qué es una persona competente. Algunas de las definiciones son las siguientes:

(...) “Un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores, procedimientos y actitudes. Eso sí, combinados, coordinados e integrados en un sistema, dentro de un enfoque sistémico (...) Y una persona que es competente, pues yo entiendo que es la persona que tiene habilidad, para la realización de una actividad o también pues que es apto o que es idóneo para algo en particular(...) **(Def/01)**

(...) la capacidad que tiene una persona para realizar una multitud de trabajos (...) Y una persona competente es una persona que domina o que tiene unas ciertas características que le permite ser eficaz y eficiente en diversos entornos de trabajo. **(Def/02)**

“Son unas cualidades que tiene la persona, que puede poner o no poner en su entorno de trabajo, pero que son unas cualidades que se valoran en el entorno de trabajo. (...) Una persona competente dependiendo del puesto y dependiendo de las competencias que se recojan, sobre todo, es una persona con capacidades, una persona polivalente en el trabajo, una persona que trabaja en un entorno entre compañeros y que sea capaz, que sea capaz y que tenga, sobre todo, la flexibilidad.” **(Def/04)**

(...) “el conjunto de conocimientos, habilidades, pero también de valores que forman parte de la persona y que le sirven no solamente para ser competentes en su trabajo, sino también en su vida social, académica, profesional, etcétera. Una persona competente es aquella que es capaz de ajustar ese conjunto de habilidades, conocimientos y valores a las circunstancias específicas en las que tiene que tomar una posición, un punto de partida o un punto de actuación.” **(Def/07)**

“Sería la que reúne una serie de cualidades tanto a nivel personal, humano y profesional que les sirve para solucionar los problemas que se encuentre en el trabajo de una forma idónea, pero teniendo en cuenta distintos aspectos de la persona como habilidades a nivel cognitivo, destrezas motoras, valores y capacidad profesional. Una persona competente sería la que reúne esta serie de cualidades y las aplica en su puesto de trabajo, si nos estamos refiriendo a una persona profesionalmente competente, pero una persona competente en general sería la que tiene toda esta serie de cualidades aplicadas a la vida.” (Def/08)

“Una competencia profesional es el conjunto de conocimientos, capacidades, aptitudes y destrezas que permiten el ejercicio de una determinada actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo (...) Una persona competente sea aquella capaz de poner en funcionamiento los conocimientos, habilidades, capacidades, etc. que posee y utilizarlos para llevar a cabo, de manera eficaz cualquier actividad.” (Def/09)

“La competencia es un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes, combinados, coordinados e integrados para desempeñar una función dada. Es un conjunto, por un lado, de conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto y también de actitudes y comportamientos para poder desarrollarlo. La persona competente es una persona que reúne todas estas actitudes y comportamientos y que las desarrolla y las pone de manifiesto en su tarea y en su puesto de trabajo”. (Def/10)

“Una competencia es una característica subyacente de una persona que está causalmente relacionada con el hecho de hacer las cosas exitosamente en un puesto de trabajo”. (Def/06)

Tras leer las definiciones comprobamos que muchos entrevistados coinciden en definir las competencias profesionales como un conjunto de conocimientos, aptitudes, destrezas, valores para desempeñar una actividad profesional, pero también para aplicarlas a la vida y a su entorno social. Por otra parte, también definen las competencias como una serie de cualidades que tiene el ser humano y que puede aplicar a su entorno laboral, personal y social.

Asimismo, según las personas entrevistadas, una persona competente es una persona que reúne todas esas cualidades y las pone en práctica en su entorno laboral, social y personal. Persona que es eficaz y apta e idónea para algo en concreto.

5.3.2 Segunda dimensión: Competencias y Sistema Educativo

La segunda dimensión trata de averiguar si el sistema educativo actual forma o no a los alumnos en competencias. De esta pregunta se han obtenido opiniones claramente diferenciadas. Por una parte, encontramos aquellos expertos más escépticos que no creen que el sistema educativo forme en competencias, como indica **Edu/10** que afirma que el sistema educativo sólo forma a los alumnos en conocimientos: “(...) yo considero que no, no lo suficiente. Yo creo que los forma más en conocimientos, propiamente dichos, conocimientos técnicos o formativos, pero que no emplean el tiempo suficiente para desarrollar las competencias necesarias en otras áreas. Otro ejemplo es el de **Edu/01** que opina que se debe desarrollar un mapa competencial más amplio: “Creo que en general no. Desde mi punto de vista, se debe desarrollar un mapa competencial más amplio en los diversos ámbitos del sistema educativo e implementar los medios necesarios para llevar a cabo esa formación enfocada al desarrollo de competencias”. Un ejemplo más lo encontramos en la entrevista **Edu/04** que hace un interesante análisis, ya que afirma la necesidad de educar en la proactividad: “Pues, realmente, no creo que sea (...) Yo creo que se debería orientar a la gente, no sólo, en la docencia en las clases magistrales, sino en otro tipo de competencias quizás más a través de trabajos, a través de iniciativa... Yo creo que es muy importante educar en la proactividad y la gente se la educa en la reactividad, a examen, a pregunta, a tal... y en una empresa se tiene que ser muy proactivo, el que es proactivo crece en una empresa y el que es reactivo se queda”.

Otro grupo de entrevistados valora el intento del sistema educativo en la formación de competencias en los alumnos. Un ejemplo lo tenemos en la entrevista **Edu/02**, que destaca la importancia de la formación en competencias en el sistema educativo: “En los últimos tiempos, en primaria yo creo que se están haciendo bastante mejor las cosas, se está formando en competencias, se está formando en valores que luego, pues nos pueden hacer falta. En secundaria, yo creo que el poco esfuerzo que se está haciendo en primaria todavía no ha llegado a secundaria y en la universidad, yo creo que se está trabajando más desde un punto de vista asistencial (...). Otros

entrevistados como **Edu/08**, destacan la importancia de la sociedad en la educación del individuo: *“creo que el sistema educativo lo que hace es intentarlo a través de las asignaturas transversales que hay, pero creo que la responsabilidad de que las personas sean competentes no es únicamente del sistema educativo , sino que las familias y la sociedad, en general, tenemos mucho que ver con eso. Ahora mismo creo que se hace dejación por parte de la sociedad en general y de las familias en muchos casos de formar a personas competentes.*

Hay otros entrevistados que destacan el problema en la evaluación de las competencias en el ámbito educativo como **Edu/05**: *“Lo que subyace en las últimas décadas es esa universalización que ha venido luego ya legitimada por los planteamientos del Espacio Europeo. Entonces ¿Nominalmente se forma en competencias? Pues si ves las cartillas de evaluación de los niños pequeños hablan de competencias, pero claro una cosa es hablar de competencias y otra cosa son evaluarlas (...) ¿Donde está el problema? En la evaluación”.*

Finalmente, hay entrevistados muy optimistas que opinan que el sistema educativo sí se está implicando en la formación de competencias, especialmente en la Formación Profesional y en la Universidad, como es el caso de **Edu/09**: *“Actualmente, tras varias reformas educativas, el sistema está mucho más concienciado de esta necesidad, y las competencias profesionales están adquiriendo más protagonismo: por ejemplo, en el caso de la Formación Profesional la instauración del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es un claro ejemplo de esto, y en el caso de la enseñanza universitaria el mayor cambio en este sentido es la instauración del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia) con todo lo que eso conlleva, por ejemplo, con inclusión de la universidad en el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente”.*

5.3.3 Tercera dimensión: Valoración del R.D. 1224/2009

Esta categoría es la que ha suscitado mayores dudas e inquietudes entre las personas entrevistadas. Muy pocos entrevistados conocen en profundidad el Real Decreto y, por lo tanto, la mayoría de las respuestas son escuetas y poco claras. Tan solo tres entrevistados conocen en profundidad el Real Decreto. Es el caso de **Leg/09**, que señala la importancia de sus criterios para el reconocimiento de las Competencias Profesionales y hace una valoración muy positiva: *“Considero que es un R.D. bastante completo y muy necesario puesto que establece criterios objetivos y fiables para el reconocimiento de las competencias profesionales. Una de las finalidades de la aprobación de este R.D. fue contribuir a la consecución de los objetivos de la cumbre de Lisboa del año 2000 y en mi opinión es una norma muy importante en cuanto que cohesiona y estandariza los procedimientos”*.

Otro caso es el de **Leg/02**, que también lo valora positivamente, aunque se muestra cauteloso ante los cambios que implica su desarrollo: *“Me parece un avance interesante y hay aspectos conceptuales que me gustan del Real Decreto. El hecho de poder adquirir con tu experiencia una acreditación profesional para el ejercicio de algunas profesiones o de muchas profesiones, pues me parece interesante, pero es cierto que le faltan al Real Decreto mecanismos para su aplicación. Y los mecanismos de aplicación que le faltan es, de entrada creo que requiere una difusión y un consenso bastante mayor del que tiene en la actualidad, creo que debería salir del ámbito.... no, no tener un ámbito o educacional o laboral, sino que tiene que ser una cosa integrada, en la que deben participar todas aquellas entidades como las universidades que tenemos algo que decir en eso, es decir debemos flexibilizar todos: nosotros, las organizaciones sociales, centros formativos, etcétera. Tenemos que flexibilizar nuestra forma de actuar para poder ejecutar el Real Decreto, yo creo que hasta ahora, nadie o muy pocos se han parado a pensar que cumplen ese Real Decreto”*.

Finalmente, me parece muy interesante la aportación que hace **Leg/01**, ya que también muestra su cautela ante el retraso en la ejecución en nuestra comunidad Autónoma: *“Me parece interesante. El problema es todo el sistema de acreditación, de certificación, etc. Yo sé que en algunas Comunidades Autónomas ya se está haciendo, que yo recuerde Valencia, Canarias creo que también, me imagino que alguna más.*

Aquí en Cantabria, se está en ello, pero que yo sepa no se ha desarrollado, prácticamente algo más. Si sé, por ejemplo, que en la Ley de acompañamiento de presupuestos existen unas tasas para la obtención de la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.”

En relación a este Real Decreto hay que destacar un artículo del Diario Montañés (2010) en el que se reunían a profesores de Formación Profesional y a directivos de institutos de Cantabria, a una jornada explicativa por parte de la Consejería de Educación sobre este Real Decreto. En palabras de la exconsejera de educación el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales «contribuye a su estabilidad y a la mejora del empleo», pero también para las empresas, «porque aumenta la competitividad, ayuda a optimizar sus recursos y da transparencia al mercado laboral.

5.3.4 Cuarta dimensión: Competencias más valoradas

Esta es quizá la categoría más importante de toda la entrevista, pues se trata de averiguar cuáles son las competencias más valoradas por los empresarios en un candidato. La pregunta es probablemente algo ambigua, ya que muchas de las personas entrevistadas manifestaron la ambigüedad de la pregunta. No obstante, esta pregunta está redactada de esta forma con la intencionalidad de que cada candidato manifieste lo que considera oportuno.

En la tabla siguiente se hace un análisis de las diversas competencias mencionadas por las personas entrevistadas indicando los códigos y el porcentaje de entrevistados que mencionan esas competencias, con la finalidad de comprobar qué competencias son las más valoradas.

Competencia	Códigos	Porcentaje
Resolución de problemas	Comp/03, Comp/05, Comp/10	30%
Habilidades de comunicación	Comp/02, Comp/03, Comp/05 Comp/06, Comp/09	50%
Trabajo en equipo	Comp/01, Comp/02, Comp/03, Comp/04, Comp/06, Comp/07 Comp/09, Comp/10	80%
Liderazgo	Comp/01; Comp/02	20%
Flexibilidad y adaptabilidad al puesto	Comp/04, Comp/07 Comp/08, Comp/09, Comp/10	50%
Gestión del estrés y autocontrol	Comp/02, Comp/04, Comp/06,	30%
Iniciativa y toma de decisiones	Comp/01, Comp/06, Comp/09	30%
Responsabilidad, honestidad y madurez	Comp/08, Comp/09	20%
Orientación al logro, al desempeño y/o a la calidad	Comp/01, Comp/10	20%
Otros: Habilidades de negociación, Competencias técnicas, Polivalencia, Innovación, Motivación, Capacidad de aprendizaje, Competencia digital	Comp/02, Comp/01, Comp/08, Comp/05, Comp/09, Comp/10, Comp/07	10% cada una

Tabla 1: Competencias que debe poseer un candidato según las personas entrevistadas.

Como puede comprobarse, la competencia más mencionada es la de trabajo en equipo con un 80% seguida de la flexibilidad y adaptación al puesto con un 50% y de la competencia en comunicación también con un 50%.

5.3.5 Quinta dimensión: Métodos de selección de personal

La quinta dimensión aborda los métodos de selección de personal. En esta pregunta se trata de averiguar qué métodos de selección de personal son los más idóneos para hacer una buena selección de personal. Las opiniones son muy variadas al respecto y cada persona entrevistada ofrece una visión distinta.

Por una parte, algunos entrevistados manifiestan la necesidad de hacer una selección o una entrevista por competencias, como es el caso de **M-sel/02**, que destaca la necesidad de que la organización también esté basada en competencias: “ (...) es importante seleccionar por competencias, pero para eso la organización tiene que estar basada en competencias, (...). Yo creo que, hay un grupo de empresas que sí que se toman la función de recursos humanos o la de gestión de personas en serio, que tienen puestas todas estas políticas de selección por competencias, pero porque tienen también articuladas otras cosas. Entonces, creo que son las empresas que están orientadas al éxito (...)”. Otro aspecto interesante lo señala **M-sel/04** cuando indica la necesidad de entrevistar por competencias: (...) una entrevista por competencias como Dios manda, no la sabe hacer todo el mundo (...) Nosotros sí hacemos, en nuestra empresa sí que se hacen entrevistas por competencias. Normalmente, se hace un perfil con el cliente de cuáles son las competencias que más le interesan, para eso lo que hacemos es desgranar con el cliente una serie de competencias y, normalmente, en la entrevista hacemos una entrevista por competencias sobre tres o cuatro competencias, porque más no podrías hacer en una entrevista. Luego tenemos una prueba propia del grupo a nivel internacional que es una prueba de competencias y ahí se valoran bastantes competencias que se sacan a través de distintos ítems y hacemos la entrevista por tres o cuatro competencias, en función de lo que el cliente nos haya descrito. No creo que se utilicen estas técnicas en muchas empresas, hoy por hoy, quizás en las grandes con Departamentos de Recursos Humanos importantes puede haber este tipo de selecciones, pero no es lo más habitual en nuestra comarca.

Existe otro gran grupo de entrevistados y entrevistadas que opinan acerca de varios métodos de selección como **M-sel/01**, que aboga por el Assessment Center: *“Desde mi punto de vista un buen método de selección es el Assesment Center, el gran problema que tiene ese método es el coste y la preparación del propio modelo”*. Otros como M-sel/03 afirman que es importante que el candidato tenga contacto con las personas con las que posteriormente va a trabajar: *“Para mí, el método de selección idóneo, aparte de que haya técnicos de selección de personal que hagan ya la preselección, es que en las últimas pruebas, los candidatos o los últimos candidatos que vayan quedando puedan tener interacción con las personas de la organización o de la empresa con las que realmente vayan a trabajar.*

Otros abogan por las pruebas más tradicionales de selección de personal como **M-sel/10**, que señala los test y las pruebas de carácter funcional: *“Desarrollamos o realizamos en las entrevistas y en la selección correspondiente desde test de personalidad, test psicotécnicos y pruebas de carácter funcional o técnica dependiendo del puesto a cubrir.”*, o también **M-Sel/09**, que señala las técnicas de simulación en el puesto de trabajo: *“Son muy interesantes, por ejemplo, técnicas de simulación en las que se pone a prueba las capacidades de los candidatos en relación con las futuras tareas a desempeñar por el candidato en la empresa o someterlos a un periodo de prueba en el que podrán demostrar su valía y adecuación al puesto”*.

Finalmente, tenemos la opinión de aquellos que afirman que no existen métodos idóneos como es el caso de M-sel/05: *“No hay métodos idóneos. Primero porque cada empresa es un mundo, cada empresa tiene un estilo y una cultura y los procesos de selección son muy distintos en grandes empresas o en empresas pequeñas. Si está hablando de grandes empresas, al final las grandes empresas funcionan con rotaciones muy elevadas del personal. De hecho existe la frase de que si estás más de tres o cuatro años en una empresa, es que estás fracasando”*.

5.3.6 Sexta dimensión: Técnicas de selección basadas en pseudociencias

Esta categoría está relacionada con la validez o no de los métodos de selección basados en las pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial. Ciertamente, hay muy poca literatura sobre estos temas y encontrarla no ha sido nada fácil.

Por una parte, tenemos un artículo de Melián (1996) que realiza una investigación para comprobar si con la grafología se pueden determinar determinados aspectos negativos de la personalidad que puedan dar lugar a un mal rendimiento laboral. Se compararon los resultados de análisis grafológicos de una serie de candidatos con los resultados de verificaciones de referencias en empresas en las que anteriormente habían trabajado. Las personas escogidas fueron aquellas que presentaban dudas razonables en el proceso de selección por los siguientes motivos: Impulsividad, Conflictividad en las relaciones interpersonales, Responsabilidad, Inmadurez y Perseverancia. El número de casos totales asciende a diecisiete. El tamaño muestral de este estudio no pretende hacer generalizaciones sobre los resultados aquí hallados. Los resultados mostraron que los juicios realizados mediante el análisis grafológico y la verificación de referencias coincidieron para cuatro de los cinco casos estudiados, y no lo hicieron para el restante.

Por otra parte, otro artículo que nos habla de la morfopsicología facial en la dirección de empresas de Gabarre (1997), nos hace una explicación teórica del concepto. El autor nos expone que esta disciplina estudia de manera científica en “carácter” y las “aptitudes” de las personas por medio de la observación del rostro. El autor opina que en la selección de personal la Morfopsicología es una herramienta básica para los entrevistadores-seleccionadores, ya que aporta toda la información de cualquier test psicotécnico-intelectual-aptitudinal y de carácter, pero sabiendo que el candidato no ha sido entrenado previamente para realizar dicho test. Cuando hacemos un test lo contestamos conscientemente y existe la posibilidad de falsear las conclusiones. El rostro nos muestra el consciente e inconsciente.

A la hora de preguntar a las personas entrevistadas, casi todos han señalado la nulidad o la poca utilidad de estas técnicas basadas en las pseudociencias y el psicoanálisis.

En primer lugar, tenemos a aquellos entrevistados que han mostrado su más rotunda disconformidad con estas técnicas como **M-pseudo/02**, entre otros aspectos destaca el alto coste de estas técnicas y la falta de profesionales cualificados para aplicarlas: *“No, yo creo que no tienen utilidad. Que yo sepa la grafología la utilizan muy pocas empresas de selección. Se utilizan en algunos otros entornos, pero yo dudo mucho de su utilidad. No porque, realmente no sean capaces de establecer un*

comportamiento o no sean capaces de establecer un comportamiento, futuro de lo que pueda hacer el candidato. Si no porque, primero no hay profesionales para aplicarlas con lo cual, su coste lo convierte en altísimo, segundo siempre tienen que ser complementarias de otras y hombre para hacer una cesta de herramientas suficientemente útil y barata para seleccionar personas, estas dos en concreto la grafología, psicomorfolología facial. Yo no son de las que elegiría, por lo menos”. También como en el caso de **M-pseudo/04**: “Pues no, no. Para qué vamos a extendernos en esta pregunta, no. Eso es una bobada”. También es el caso de **M-pseudo/07**: “Yo creo que la selección de personal es una cosa sumamente seria, no quiero quitarle seriedad a la psicomorfolología facial o a la grafología, eso vale para lo que vale, pero no creo que valdría mucho para seleccionar al personal. Eso antes en psicología se determinaba los rasgos de la personalidad, por si la persona era más gorda o más flaca, eso creo que ya forma parte de la historia”. Finalmente, encontramos a **M-pseudo/08** que destaca que por sí solos no son válidos: “Desde luego que no, no creo que lleven esos métodos a conocer cuánto de competente es una persona (...) Pueden ser indicio de la personalidad de un candidato o candidata, pero ellos por sí solos, para mí, no sirven para nada”, y a **M-pseudo/10**, que no los considera objetivamente válidos: “yo creo que no sean objetivamente válidas. Tal vez como algo complementario, pero de forma individualizada no creo que tengan eficiencia”.

En segundo lugar, algunos entrevistados les dan cierta importancia a estos métodos siempre y cuando se complementen con otros y se sea crítico con ellos, como es el caso de **M-pseudo/09**: “Valoro ambas técnicas como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal, pero tenemos que ser críticos, de tal manera que podamos sacar rendimiento a la posibilidades que nos ofrecen ambas técnicas, pero teniendo en cuenta sus limitaciones”. También en el caso de **M-pseudo/01**, que expone la importancia de la grafología en determinados puestos: “Creo que el método del análisis grafológico con fines de selección, si es realizado por un grafólogo experimentado y profesional es bueno, es un buen método, pero circunscrito a determinado tipo de puestos. Desde mi punto de vista no se puede extender el análisis grafológico a todos los puestos. Pero, por ejemplo, yo sí sé que en Francia, en determinadas empresas de corte Francés o de sede social Francesa, se aplican para selección de determinado tipos de directivos el análisis grafológico” o como dice **M-**

pseudo/03, que opina que son válidos para descartar candidatos, pero no para seleccionar: *“Lo que sí se puede hacer es que con estos métodos descartar gente. Son métodos de descarte, pero no de selección. Por tanto, y no son métodos son técnicas. O sea, que antes que eso igual ya se ha analizado el Curriculum Vitae, currícula, antes de esto ya ha habido una entrevista previa, antes de esto igual ya habido ya unos test psicométricos anteriores y estos son técnicas que complementan a las anteriores. Por lo tanto, como técnicas. Pero estás técnicas, más bien descartan más que seleccionan, pero seleccionar nunca, descartar sí”*.

Finalmente, un entrevistado mostró su simpatía por el uso de estas técnicas y les da validez para la selección de personal como es el caso de **M-pseudo/05**, ya que opina que se usan en los procedimientos judiciales: *“de algún modo la eficacia pues no puedo decir nada en contra. Así que entiendo que si se usa y se usan en los procedimientos judiciales pues si que serán correctos. ¿Y qué más dices? Psicomorfología facial. La psicomorfología facial, hay una serie de estudios que son sobre morfología evolutiva, entonces sí que científicamente están comprobados por la propia evolución de la especie, el que la simetría facial, por ejemplo, es un síntoma de perfección genética y es complicado, pues tendrá su base científica, claro. ¿Creo en ello? Pues es que incluso aunque no quieras creer en ello genéticamente psicológicamente igual sí lo estás teniendo en cuenta. Evidentemente, alguien que se te presenta con buena presencia, uno es más dado a decir que sí que si es que no. O sea, ya no es un tema de que, por intuición, pues entiendo que es así.*

5.3.7 Séptima dimensión: Crisis económica

En esta dimensión, se trata de averiguar si la crisis económica ha hecho más difíciles los procesos de selección de personal.

Las opiniones han sido muy variadas, aunque generalmente casi todos coinciden en lo mismo. Por lo tanto, expondré sólo las que me han parecido más interesantes. Es el caso, por ejemplo, de **Eco/02**, que indica que hemos pasado de un mercado laboral en el que había más ofertas que demanda a un mercado en el que hay más demanda que ofertas de trabajo: *“(…) Hemos pasado de un mercado de trabajo donde había más ofertas de puestos de trabajo que personas interesadas en trabajar, que aunque teníamos una tasa de desempleo alta, pues a las empresas les estaba costando*

*muchísimo seleccionar. Entonces, seleccionaban casi a lo que había. El problema es que cuando ha llegado la crisis ha habido o hay un montón más de personas que realmente quieren trabajar y eso ha obligado a que se ajusten más los procesos de selección (...). Otro caso es el de **Eco/04**, que nos hace un recorrido del mercado laboral de los últimos cuatro años: “Yo no creo que se hayan endurecido, yo creo que los procesos son similares. Si es cierto que, ahora mismo lo que ocurre y donde hay que poner las cosas es en su justa medida, es que las empresas han adelgazado muchísimo sus plantillas (...) hace cinco años en 2007, donde costaba encontrar un peón, donde teníamos el 8,4% de paro en diciembre de 2008, que eso significa 4% hombres y 4% mujeres. De esos 4% de hombres, quitas estudiantes que se apuntaron para el verano, te quedas con un 3% de paro y ahí es de lo que tenía que tirar todo el empresariado”.*

Otro caso interesante es el de **Eco/07**, que hace referencia al desempleo juvenil y aboga por aprovechar la experiencia y las capacidades de las personas: “*Supongo que sí, no sé si tanto los procesos de selección como el perfil de lo que se selecciona. Probablemente se está desaprovechando la experiencia y las capacidades de personas que están en el mundo laboral y yo creo que habría que aprovechar esas experiencias en aras a concretar la selección de personal en personas jóvenes, muchas veces sin experiencia. No sé si se han endurecido o el criterio ha cambiado significativamente*”.

Muy interesante es la aportación que nos hace **Eco/09**, puesto que afirma que los procesos de selección de personal sí se han endurecido; ya que las pretensiones de los candidatos ha disminuido y las de los empresarios ha aumentado: “*Lo que sucede en la actualidad es que las pretensiones de los candidatos han disminuido, sin embargo, la de los empresarios han aumentado, por lo que se puede decir que sí, que los procesos de selección se han endurecido considerablemente, teniendo en cuenta además que incluso la negociación salarial ha experimentado un notable cambio comparándola con la de hace unos años (...)*”.

Finalmente, se incluye la aportación de **Eco/10**, que entiende que los empresarios deben hacer la mejor selección posible y con el mejor candidato posible: “*En la actualidad hay mucho más donde elegir, desgraciadamente. Entonces, entiendo que el empresario quiera hacer la mejor selección y con el mejor candidato posible. Por lo tanto, desde luego, que la oferta al haber aumentado tanto; entiendo que hay mucho más donde elegir*”.

Según el Ministerio de Educación (2010) es interesante apreciar que la crisis económica parece haber tenido cierta influencia en el interés y la motivación de los jóvenes en permanecer en el sistema educativo y seguir con su formación. En España entre el 2008 y el 2010 un 15% de estudiantes que habían finalizado la ESO, decidieron continuar sus estudios realizando ciclos de formación profesional en vez de ir directamente al mercado de trabajo.

5.3.8 Octava dimensión: Formación en competencias profesionales

Esta dimensión analiza una categoría de las más importantes de toda la entrevista, ya que pregunta sobre la formación en competencias de los profesionales. Esta pregunta es la que ha tenido un mayor consenso ya que todos los entrevistados han manifestado la importancia de la formación en competencias de los trabajadores en activo.

Expondré sólo alguna de las opiniones, ya que casi todas afirman lo mismo. Por ejemplo el caso de **For/10**, que aboga por la formación del trabajador en activo: *“Absolutamente estoy de acuerdo, nosotros apostamos por ello. Es más, creo que no es suficiente con hacer una selección de un candidato adecuado. Creo que el candidato hay que potenciarlo, hay que formarlo y hay que desarrollarlo. Sobre todo, porque a lo largo de la vida profesional de una persona hay competencias que a lo mejor en origen, pues hay un pequeño potencial, pero desde luego que si queremos que esa persona funcione, pues hay que desarrollarlo y, por ello, hay que formarlo”*.

Otro caso es el de For/09, que indica que la formación en competencias de los trabajadores en activo hace mucho más competitiva a las empresas: *“La formación en competencias de los trabajadores en activo otorga sus empresas una mayor flexibilidad y la hace mucho más competitiva permitiéndola sobrevivir con más posibilidad de éxito a los cambios del mercado”*. También con rotundidad lo afirma **For/08**, indica que debido a los cambios tecnológicos que se están produciendo, es imprescindible la formación en competencias profesionales: *“La formación continua me parece imprescindible, no puedo decirte algo más rotundo. Los puestos de trabajo se van modificando, las empresas van teniendo mayor tecnología cada vez o la debieran tener y desde luego, los trabajadores deben formarse para poder ser competentes en esos puestos de trabajo”*.

Otros entrevistados como **For/02**, nos hacen ver que nacemos con casi todas las competencias, pero con el tiempo las perdemos: *“Todo el mundo tiene que realizar cursos de formación en competencias. Bueno, se nace con casi todas y se van perdiendo (...) Entonces, evidentemente, siempre hay que formarse en competencias. Algunas aunque creas que las tienes dominadas, es bueno ponerle de vez en cuando en cuarentena y analizarlas a ver cómo las tienes desarrolladas”*.

Finalmente, algunos entrevistados como es el caso de **For/03**, nos dan ejemplos de formación en competencias profesionales: *“Ahora mismo está muy de moda la formación “outdoor”, en el que se enseña a los trabajadores por competencias. No se le puede enseñar únicamente a un trabajador cuestiones técnicas, por ejempl:, el tema del trabajo en equipo, el tema de comunicación, el tema de cohesión entre los trabajadores, cohesión entre las áreas que muchas veces en las empresas, las áreas están totalmente dispersas y no se conocen las unas a las otras. Eso es trabajar en competencias, o sea que es necesario y conveniente, claro que sí”*.

En relación con esta dimensión, es importante destacar una investigación realizada en Cantabria por Fernández y Valero (2004) sobre las necesidades de formación en las Pymes de Cantabria. Se obtuvieron unos datos preocupantes ya que sólo el 27,24% de las empresas respondió que había desarrollado alguna actividad formativa en los dos últimos años. Paradójicamente, un 95,5% de las empresas respondieron que sí apoyaban la formación. El sector de educación fue el que obtuvo un mayor porcentaje de acciones formativas con el 80%, seguido del sector servicios con un 44,44% de acciones formativas. El sector del comercio fue el que presentó los niveles más bajos de acciones formativas.

5.3.9 Novena dimensión: Valoración global de las competencias profesionales

En esta última categoría, las personas entrevistadas aportan una valoración global y personal de las competencias profesionales, haciendo un resumen de todo lo que han comentado anteriormente.

En el caso de **Val/01**, afirma que: *“Es un modelo extendido en toda la Unión Europea (...). Y, por otra parte, creo que es un buen sistema para la formación y el desarrollo profesional, yo en eso estoy convencido. El problema es que hay que desarrollarlo bien, que hay que implementarlo bien, hay que establecer un buen mapa de competencias, (...)”*.

Otros abogan por la formación en competencias de tipo personal y relacional como **Val/02**: *“Yo creo que la clave del éxito de las empresas, va a ser o es tener profesionales flexibles, adaptables, capaces de dar respuesta a cualquier demanda del mercado, en el momento, etc. Para eso no hace falta solo trabajadores que sepan o que sepan hacer. Hacen falta trabajadores que sepan estar y que sepan ser (...)”*. También lo señala **Val/10**: *“Nosotros no juzgamos comportamientos personales de la gente, juzgamos los comportamientos profesionales. Entonces, efectivamente, en el origen una persona puede tener una habilidad o una competencia a desarrollar, pero es necesario desarrollarla con el día a día y con un buen proyecto de formación, es un poco lo que puedo manifestar”*.

Otro entrevistado como **Val/03**, nos dice que mucha gente habla de competencias, pero que realmente se sabe poco de trabajar en competencias: *“Todavía se sabe poco de trabajar en competencias. Muchas veces habla la gente de competencias, al hablar de competencias a nivel regular la gente entiende, persona competente y persona no competente, lo que hace es una especie de análisis global (...)”*.

Otros destacan la importancia y el valor de esta herramienta, pero siempre llevada a cabo por profesionales como **Val/04**: *“Pues a mí me parece que es un desarrollo muy interesante que clarifica muchísimo los puestos, que es una herramienta valiosísima para el departamento de recursos humanos, que es una herramienta valiosísima para determinar carencias en equipos que no funcionan o determinadas partes de la empresa que no acaban de funcionar nunca, incluso para el diagnóstico de por qué determinadas secciones de la empresa tienes más absentismo que en otras. (...) Creo*

que es una herramienta buenísima, creo que es una herramienta que hay que tener muy en cuenta y que es un diagnóstico muy bueno que las empresas deberían de hacer, pero siempre hecho por gente que sepa hacerlo, por gente profesional y que sepa lo que tiene entre manos”, o también Val/08, que afirma que las competencias son imprescindibles para que un país prospere: “Me parecen muy necesarias. Creo que un país que quiere progresar debe tener trabajadores y trabajadoras que sean competentes en la profesión en la que se vayan a desenvolver, porque si no seremos siempre un país tercermundista con mano de obra barata y sin cualificar”.

Otros destacan la ambigüedad, la vaguedad y la poca claridad de este concepto, especialmente en el ámbito educativo como **Val/07**: *“En el ámbito educativo, al menos, y creo que en el ámbito empresarial también, el concepto de competencia profesional es un concepto muy fijado a la norma, muy fijado al papel, que todavía no se sabe muy bien concretarlo (...)”.*

También la opinión de **Val/05** se sitúa en esta misma línea: *“Debería haber un consenso en todo lo que es la parte formativa. En este país, yo creo que estamos un poco despistados, sobre todo aquí cuando lo veis vosotros aquí en la Universidad. Ves como van las generaciones pasando y hablar de competencias hoy no creo que es lo importante, lo importante es cómo se articula, cómo se evalúa y cómo se motiva a los chicos y a las chicas que participan en el proceso formativo”.*

Finalmente, **Val/09** destaca la importancia de las competencias profesionales para el desarrollo de la empresa y del país: *“La inclusión en la empresa de personal con las competencias profesionales adecuadas va a suponer una transformación productiva y de desarrollo personal para los trabajadores importantísima. (...) no debemos de olvidar que para un país, tener personal competente es un factor primordial para el desarrollo del mismo”.*

5.4.- Análisis comparativo a nivel internacional

Hasta ahora nos hemos centrado en los datos recogidos en Cantabria. Como se ha comentado más arriba la segunda parte de la investigación consiste en hacer una comparación de las valoraciones sobre las competencias profesionales a través de la información recogida en las entrevistas, con la valoración que se hace en otros países, a partir de la revisión teórica. No obstante, hay una pequeña excepción relativa al país de México, pues aquí se combina la revisión teórica con el análisis de dos entrevistas que se han obtenido en Méjico, a través de una representante del ámbito empresarial.

5.4.1.- Competencias profesionales en Méjico

Como se ha dicho anteriormente, las entrevistas realizadas en Méjico son exactamente iguales que las realizadas en Cantabria, con la salvedad o excepción de la pregunta referente al Real Decreto 1224/2009 que allí no se ha efectuado. Se mantiene la misma codificación que la anterior para las dimensiones y, como sólo se han podido efectuar dos entrevistas de muestra, sólo se utilizaran los números 01 y 02. Las entrevistas se han realizado en el Estado de Nayarit.

Evidentemente, también se trata de dos estudios de caso con lo que no se pretende representatividad o generabilidad en los resultados obtenidos. Las entrevistas realizadas en Méjico se incluyen en el Anexo III analizadas y categorizadas.

a) Situación de las empresas en Nayarit

En Nayarit existen 28.118 empresas, de las cuales, en plena similitud con el entorno nacional el 99.8% son MPyMEs, dominando el escenario las micro con el 96.9%, seguidas por la pequeña y mediana con el 2.5% y 0.4%, respectivamente, mientras que las grandes apenas concentran el 0,2% del total. (García et al, 2006).

Empresa de Nayarit. Según sector de actividad y estrato empresarial

Sector/tamaño	Agropecuario/agroindustrial	Industria	Comercio	Servicio
Micro	1280	2806	13382	9802
Pequeña	45	150	167	332
Mediana	46	25	15	24
Grande	5	14	8	17
Total por sector	1376	2995	13572	10175

Fuente: García et al. (2006)

b) Concepto de competencia en el contexto mejicano

Un profesional es competente cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en la formación (competencia técnica). Aplica estos conocimientos a diversas situaciones profesionales y las adapta en función de los requerimientos de su trabajo (competencia metodológica), es capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en acciones de equipo necesarias para su tarea profesional (competencia participativa) y es capaz de resolver problemas en forma autónoma y flexible, así como colaborar en la organización del trabajo (competencia personal). (Instituto Tecnológico de Tijuana).

“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (CONOCER, 1997).

c) Educación en Méjico

Para analizar la educación en México, en primer lugar, se ha analizado un artículo de prensa publicado en un periódico mejicano por Enrique Medina Viraña en el periódico “El sol de Durango” el 7 de mayo de 2010.

El autor se hace la siguiente pregunta: *“¿el Sistema Educativo Mexicano está preparado para el cambio de paradigma educativo que demanda la era global, consistente en formar a sus estudiantes no como receptores sino como actores; no como repetidores sino como investigadores; no como empleados sino como empleadores; y no como sujetos-objetos sino como personas?”*

Según este autor una tendencia dominante es la que plantea una educación empresarial y globalizada, que tenga la estructura y los recursos humanos, tecnológicos y financieros para lograr que el estudiante tome conciencia de que el espíritu empresarial está dentro de él y que se requiere de actitud proactiva y de ganas para lograr crear su propia empresa. La propuesta apunta hacia una educación basada en competencias; por eso, en este momento las competencias atraviesan todo el Sistema Educativo Mexicano, ya que se este modelo educativo se ha instaurado por decreto desde la educación preescolar hasta los niveles superiores; argumentando que las competencias son la vanguardia, lo más novedoso, el futuro de la educación.

Este autor aboga por un enfoque educativo basado en competencias de todo tipo si orienta a la persona al saber, al saber hacer, al saber ser y al saber convivir, puede ser positivo.

Al final de este artículo, el autor enumera una serie de competencias que, a su juicio, son las que tiene que conseguir toda persona a lo largo de todo su proceso educativo, son las siguientes: Autoconocimiento, formación en valores, desarrollo de habilidades intelectuales, fomento de métodos de autoaprendizaje, formación investigadora, desarrollo de habilidades profesionales, preparación para relacionarse con los demás, trabajo en equipo, dominio de sí mismo (autocontrol), cuidado y desarrollo del entorno, desarrollo del espíritu de servicio y estimulación de una actitud universal.

En relación a las entrevistas realizadas hay opiniones de lo más variopinto. Por ejemplo, en la entrevista realizada a Edu/02, pone de manifiesto el interés del sistema educativo en la formación en competencias profesionales: “(...) *Nuestras instituciones se dedican a formar alumnos en competencias, brindándoles las armas y herramientas necesarias para su desarrollo profesional, esto mediante la vinculación e integración de los alumnos a las empresas para que reafirmen y pongan en práctica lo aprendido durante su formación escolar y así se realicen en el ámbito profesional*”. Sin embargo, por parte de Edu/01 se opina todo lo contrario: “ (...) *Yo creo que la educación en nuestro país deja mucho que desear*”.

Por su parte González García (2000) nos habla de los problemas de Méjico en relación con la Educación Superior. Este autor manifiesta que existe una clara deficiencia en el sistema educativo, especialmente en la Educación Superior que sólo titula al 2,5% del total de egresados. La vinculación con la empresa, no se ha fortalecido –en muchos casos aún no se da– ya que, al pretender que sean las Instituciones de Educación Superior las que establezcan contacto con las empresas, surge la interrogante de cómo apoyar a la industria, excepto en contadas excepciones. Esto origina un gran desperdicio de recursos humanos y económicos, dado que la inversión que se realiza durante más de tres lustros en educación, no es redituable para el Estado, las familias, los individuos y la sociedad.

Por otra parte, en Méjico nos encontramos con el CONOCER que es el Consejo nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

El Sistema Nacional de Competencias, promovido por el CONOCER, es un Instrumento del Gobierno Federal que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas. Una de las funciones del Sistema Nacional de Competencias es el desarrollo de estándares de competencia que describen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño. Estos Estándares de Competencia son desarrollados en conjunto por empresarios y trabajadores.

Competencias más valoradas y técnicas de selección de personal

En relación a las competencias más valoradas, las personas entrevistadas han hecho una enumeración de competencias entre las que se encuentran: Conocimientos, experiencia profesional, habilidades o talentos, capacidad de adaptación y respuesta ante las diferentes circunstancias que se pudieran presentar durante el desempeño de sus funciones, trabajo en equipo, motivación, disponibilidad, flexibilidad de adaptación, equipos, demandas y tareas, iniciativa, honestidad y honradez, eficacia y eficiencia, buena presencia, seriedad y responsabilidad, interés, confiabilidad e integridad.

En cuanto a los métodos de selección más utilizados, ambos entrevistados coinciden en señalar que generalmente se utilizan como métodos de selección: Entrevista de selección, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y psicológicas. Aunque señalan que depende del tipo, giro de la empresa y sus necesidades.

Por otra parte, es muy importante destacar que ambos entrevistados manifiestan la importancia de los métodos basados en las pseudociencias para la selección de personal ya que como afirma M-pseudo/01: *“son de gran utilidad para conocer a fondo la personalidad y el comportamiento de la persona que se pretende contratar ante las diferentes situaciones o circunstancias a los que se enfrente en el ambiente laboral y durante el desempeño de sus funciones dentro de la empresa”*. En el caso de M-pseudo/02 afirma que son importantes: *“siempre y cuando sean practicadas por un especialista en la materia para su posterior interpretación, la cual arrojará como resultado si el candidato es apto o no para cubrir el puesto ofertado”*.

5.4.2.- Las competencias profesionales en Alemania

Alemania está considerada, por el desarrollo de su economía, como la cuarta potencia mundial y la primera de Europa, por lo tanto, es una de las naciones más desarrolladas del mundo.

Según Rodríguez (2003) la institución más significativa en la orientación profesional en Alemania es la BA (Bundesanstalt für Arbeit), corporación pública independiente integrada por representantes de los trabajadores, de los empresarios y las autoridades locales en proporción paritaria. Se preocupa de la promoción del empleo, de la mejora de las condiciones estructurales del mercado de trabajo y del crecimiento económico.

La orientación profesional se ofrece en las Oficinas de Empleo. Las instituciones u organismos más significativos dedicados a la orientación en Alemania son: El Instituto Federal de Empleo; el Instituto de Investigación sobre Profesiones y Mercado de Trabajo del Instituto Federal de Empleo; la Oficina Central de Colocación; y las Oficinas Regionales de Empleo.

Respecto a los conceptos y definiciones referidos a las Competencias Profesionales Levy-Leboyer (1997) nos hace una clasificación de los términos referidos a las competencias en distintos idiomas, aquí se exponen los términos referidos en Alemania y en España para compararlos.

Idioma	SKILLS	COMPETENCES
Alemán	Fertigkeiten, Gewandtheit	Kompetenzen, Fähigkeiten, Qualifikationen
Español	Habilidades, Destrezas, Capacidades, Talentos	Competencias, Cualificaciones

Fuente: Levy-Leboyer, C, 1997.

Según Bunk (1994) en Alemania el concepto “competencia” (*kompetenz*) procede del ámbito de la organización y se refiere a la regulación de las atribuciones de los órganos de la administración y de las empresas, así como la facultad de decisión conferida a sus respectivos titulares.

En la década de 1960, se introdujo en Alemania el concepto de “cualificación”, que fue adoptado por la pedagogía de la formación profesional. Las cualificaciones profesionales incluyen todos los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una determinada profesión, pero además, abarcan la flexibilidad y la autonomía, extendiéndose así a una base profesional más amplia (Rodríguez, 2007)

A principios de la década de 1970, el Consejo de Educación alemán estableció la “competencia” de los alumnos como objetivo global del proceso de aprendizaje, aunque sin indicar qué entendía por tal competencia. La pedagogía de la formación profesional y empresarial adoptó asimismo el concepto de competencia, pero al establecer sus objetivos tomó como punto de partida la respuesta a las transformaciones técnicas, económicas y sociales del momento (Rodríguez, 2007).

Como afirma Sommerfeldt (2009) en Alemania de momento el término “competencia” está tan de moda que parece una palabra mágica de uso universal en el ámbito de la educación. Esta autora también se formula algunas preguntas: ¿Por qué tiene tanta aceptación basar la educación en competencias? Las respuestas polémicas podrían ser: Pues porque es un término básicamente positivo: ¿Quién estaría en contra de ser competente? O también: Si no se basara la enseñanza en competencias, ¿el resultado sería necesariamente la Incompetencia? - Pero si vamos por lo serio también surgen preguntas, y éstas son las que preocupan de momento en Alemania, a saber: ¿Cuáles son las competencias más importantes? ¿Cómo se adquieren estas competencias? ¿Cómo se evalúan?

Y si pensamos que la tarea predominante para el profesorado – en cualquier asignatura – es, justamente, desarrollar competencias en los alumnos, ¿cómo debe concebirse la formación de estos profesores?

En Alemania puede constatarse un cambio de mentalidad en el que nos alejamos de los conocimientos aprendidos de memoria y se prefieren las competencias y calificaciones que ya no se pueden adquirir en un proceso lineal, sino en un proceso de aprendizaje integrado que tenga en cuenta las posibilidades de la transferencia de conocimientos, la inclusión de temáticas complejas, el aprendizaje cooperativo, etc. (Acker, 1997: 6; similar: Baumert *et al.*, 1999: 48 y ss.).

Por otra parte, Las competencias pueden tener también unos significados muy básicos, como la conducta social, la actitud hacia el trabajo y la conducta de aprendizaje, la capacidad de reacción, etc. (*Landesinstitut für Schule und Weiterbildung*, 2000: 8).

Las competencias que se consideran necesarias en el mundo actual para ascender profesionalmente y mantener un buen nivel de vida son precisamente la expresión de la opinión propia, la interpretación independiente, el pensamiento matemático más allá de las simples técnicas de cálculo; en definitiva, aquellas competencias en las que los alumnos alemanes han demostrado graves deficiencias. Al respecto, la clave para mejorar la calidad parece hallarse en el fomento de la *literacy*, que según el concepto anglosajón en el cual se basan los informes PISA es una técnica cultural universal que permite al alumno participar de la vida social y cultural de una sociedad moderna (Schulte, 2005).

En las reacciones de los políticos del ámbito de la educación ante el informe PISA se observó, sobre todo en los niveles primario y secundario superior, que era necesario actuar: volver a aumentar el número de horas lectivas y centrar la enseñanza en las competencias, en lugar de hacerlo en los conocimientos concretos (Schulte, 2005).

El fenómeno de la escasa incidencia del paro juvenil suele atribuirse a la gran importancia que se le concede a la Formación Profesional. Muchos jóvenes eligen como modalidad educativa el llamado sistema dual. Las empresas los contratan como aprendices y ellos dedican la mayor parte de su tiempo a realizar prácticas bajo la dirección de un supervisor. De esta manera, adquieren una cualificación oficialmente reconocida y la mayoría son contratados por las mismas empresas en que realizaron el aprendizaje. En Alemania se concede cada vez más importancia a la flexibilidad en relación con las cualificaciones técnicas y sociales y a la lealtad hacia la empresa. (Teichler,1995).

En 2008 se propuso una medida para que la educación sea una prioridad en Alemania. Los objetivos de esta medida son mejorar la transición entre la escuela y la universidad y la introducción de títulos para cada categoría educativa. El objetivo es mejorar las cualificaciones profesionales de los estudiantes para acceder a la universidad.

En Alemania para abordar los problemas que se derivan del aprendizaje adquirido de manera informal el Ministerio de Federal de Educación ha lanzado la “Profil Pass” en 2006. En la actualidad, se utiliza en Alemania como un medio para certificar los aprendizajes adquiridos de manera informal y ayuda a mejorar las perspectivas sobre la educación. Es utilizado frecuentemente por personas que se encuentran en una fase de transición o reorientación, aquellos que buscan crear su propio negocio y por los inmigrantes alemanes que buscan una forma de adentrarse en el mercado laboral alemán (Comisión Europea, 2010).

5.4.3.- Las competencias profesionales en Japón

La economía de Japón es la tercera más grande del mundo, después de Estados Unidos y China. Las principales industrias se centran en la banca, las telecomunicaciones y el transporte. De esta forma, Japón mantiene un claro liderazgo en el contexto Asiático e internacional. De esta manera, Japón es una de las sociedades más desarrolladas y su nivel educativo es muy alto.

Según Teichler (1994), la contratación de personal en Japón se realiza mediante procedimientos totalmente distintos según los estudios realizados. Cabe distinguir cuatro procedimientos de contratación:

- a) Cuando se pasa directamente de la escuela secundaria al mundo laboral se sigue un procedimiento cerrado. Las empresas envían a las escuelas las ofertas de empleo antes de que finalice el curso escolar. Las escuelas recomiendan a un solo alumno para cada puesto vacante. Las empresas invitan al alumnado seleccionado para que conozcan las instalaciones, casi siempre toman la decisión final basándose en la recomendación de la escuela.
- b) Para cubrir puestos superiores de carácter técnico se sigue un proceso semiabierto. Las vacantes se publican en manuales y folletos que se envían tanto a los estudiantes como a las universidades. En una segunda etapa, las propias empresas realizan la selección final entre un número limitado de candidatos.

c) A mediados de la década de 1970 se creó un procedimiento abierto para cubrir puestos superiores de carácter comercial-administrativo en empresas privadas, dirigido a estudiantes universitarios. Un año antes de acabar los estudios, los alumnos reciben gratuitamente diversas publicaciones sobre ofertas de empleo. En muchos casos, los empleados jóvenes de las empresas se entrevistan con los interesados y luego recomiendan al departamento de personal los candidatos que reúnen los requisitos exigidos. El departamento de personal entrevista a los candidatos seleccionados y toma la decisión final.

d) Los aspirantes a acceder a la función pública han de realizar previamente varios exámenes de cualificación. Aunque el hecho de aprobarlos no significa que vayan a ser contratados, los resultados obtenidos constituyen el principal criterio de evaluación.

Por lo tanto, en Japón el paso del sistema educativo al laboral está ligado a un gran esfuerzo para obtener información, orientación y contactos. Las empresas conceden una gran importancia a disponer de empleados con un buen potencial.

En Japón se distinguen tres tipos de carreras profesionales (Teichler, 1995)

a) Para trabajar en una carrera superior denominada *sogo shoku* se exige la posesión de un título universitario. Estos puestos de iniciación se cubren con hombres.

b) La carrera media denominada *ippan shoku*, se reserva fundamentalmente a mujeres que trabajan en el área comercial-administrativa. Como requisito suele exigirse haber cursado estudios superiores, es decir, una preparación de 14 años. Con frecuencia se aconsejan a las mujeres con una titulación universitaria superior que intenten acceder al mundo laboral a través de esta vía.

c) Para tareas de producción manuales, actividades comerciales sencillas, etc., la mayoría de las empresas exige haber completado la enseñanza secundaria.

En el verano de 1993, 80 grandes empresas japonesas afiliadas a la Asociación Japonesa de Patronos Nikkeiren realizaron una encuesta sobre las capacidades y competencias que esperaban de sus empleados en tres momentos distintos: en el momento de la contratación, después de una primera fase de aprendizaje de la empresa y en el momento de la primera gran promoción.

La encuesta fue realizada en el contexto del proyecto “Relaciones entre los sistemas educativos y de empleo en Japón desde una perspectiva comparada”, patrocinado por la fundación Volkswagen y cuyo coordinador fue Ulrich Teichler.

1.- Cuando contratan a nuevos empleados con titulación universitaria, las grandes empresas japonesas, conceden la máxima importancia a las competencias siguientes: disposición a colaborar, capacidad comunicativa, capacidad para trabajar en equipo y capacidad de aprendizaje.

Las capacidades cognitivas generales, las cualificaciones sociales y las virtudes laborales tienen en el área técnica casi el mismo peso que en el área comercial-administrativo.

2.- Las carreras profesionales intermedias y las actividades manuales ofrecen un cuadro similar. La jerarquía de capacidades deseadas es prácticamente la misma, aunque las expectativas son más moderadas.

Se concede una gran importancia a la “materia prima”, sobre todo en la fase de iniciación profesional.

3.- Los estudiantes universitarios deben ampliar notablemente sus conocimientos técnicos básicos y su capacidad para resolver problemas durante los primeros meses. A continuación, se citan los conocimientos técnicos especiales, junto a los que se esperan también otros desarrollos de carácter afectivo-emocional: disposición para asumir riesgos, lealtad, resistencia y habilidad negociadora.

4.- De quienes ocupan puestos para los que se exige una carrera de ciclo corto o título de enseñanza secundaria se esperan cambios similares en la fase de iniciación profesional.

5.- Hasta la primera gran promoción deben desarrollarse sobre todo las capacidades directivas, lo que es aplicable a todas las carreras. También en los demás aspectos (capacidades técnicas, cualificaciones sociales y desarrollo de la personalidad) se esperan cambios mayores que en la fase de iniciación profesional.

6.- En el área comercial-administrativa se espera que antes de la primera gran promoción los empleados adquieran unos conocimientos técnicos básicos. En el área técnica, las expectativas especiales se centran en dos aspectos: los empleados deben adquirir mayores conocimientos específicos y desarrollar una comprensión matemática más amplia.

Según Teichler (1995) otro estudio realizado a finales de la década de los ochenta, recoge la duración de las fases típicas de la primera cualificación.

- En una cuarta parte de las empresas los empleados asisten un curso de formación antes de iniciar su actividad profesional. Dichos cursos pueden durar hasta un mes.

- La iniciación laboral propiamente dicha que se ofrece como formación fuera del puesto de trabajo, dura de término medio 25,3 días. Suele impartirse en centros de formación de la propia empresa.

-Según el resultado de la encuesta, la primera cualificación en el puesto de trabajo dura 100,2 días en el puesto de trabajo.

La modalidad de formación en el puesto de trabajo no está estructurada con claridad ni programada de antemano en la mayor parte de los casos. Al principiante se le asigna una persona con experiencia a modo de tutor que debe organizar un proceso de aprendizaje acorde con las competencias del nuevo empleado y las exigencias del puesto de trabajo en los primeros años de actividad profesional. Suele durar entre seis meses y un año.

En las empresas japonesas la formación en el puesto de trabajo se considera clave de la formación en la fase de iniciación profesional. La formación fuera del puesto de trabajo adquiere así una función complementaria. La tercera fase la constituyen las actividades de aprendizaje independientes (jikoikeihatsu), que pueden ser propuestas por la empresa o dejarse a la iniciativa de los empleados.

Según el mismo autor, Japón y Alemania coinciden en que el sistema de cualificación profesional y socialización permite crear una base duradera. En Alemania la clave es la “profesión” mientras que la empresa es intercambiable. En Japón, por el contrario la socialización en la empresa constituye el fundamento principal para una actividad próspera.

5.4.4.- Comparación de las competencias más valoradas en cada país

País/Competencias	España	Méjico	Alemania	Japón
Trabajo en equipo	*	*	*	*
Habilidades comunicativas	*		*	*
Flexibilidad y adaptación al puesto	*	*		
Responsabilidad, honestidad y madurez	*	*		
Gestión del estrés y autocontrol	*			
Conocimientos técnicos específicos	*	*	*	*
Conocimientos matemáticos amplios			*	*
Motivación	*	*		
Lealtad hacia la empresa			*	*
Capacidad de aprendizaje	*			*
Habilidades directivas y de negociación	*			*
Iniciativa y toma de decisiones	*	*		
Disposición para asumir riesgos y resistencia				*
Eficacia y eficiencia		*		
Competencia digital	*	*	*	
Expresión de la propia opinión			*	
Resolución de problemas	*			

Tabla 2: Comparación de las competencias más demandadas en los países de España, Méjico, Alemania y Japón.

Los datos se han comparado en alusión a los datos antes mencionados y analizados en cada uno de los apartados.

Los datos comparados no son estrictamente significativos, puesto que están basados en estudios de casos, sin embargo nos acercan un poco a la realidad de la importancia de las competencias en estos países. Se aprecia que, generalmente, muchas de las competencias coinciden en casi todos los países. Las competencias técnicas y el trabajo en equipo son las que coinciden en los cuatro países. En cambio, algunas competencias sólo se demandan en un país o países. Es destacable la valoración de la lealtad a la empresa en los países de Japón y Alemania, la disposición para asumir riesgos y la resistencia que se valora en Japón, la eficacia y eficiencia valorable en Méjico, la gestión del estrés y autocontrol que sólo se menciona en España y la expresión de la propia opinión valorable en el alumnado Alemán. Quizás estas pequeñas diferencias puedan explicarse por aspectos culturales empresariales.

Por ejemplo, en Japón y Alemania existe una disciplina muy estricta en el mundo educativo y empresarial, concretamente en Japón los empleados están acostumbrados a trabajar bajo presión, de ahí que se valore la resistencia y la asunción de riesgos.

6.- Conclusiones

Las conclusiones de toda investigación social, deben ir en consonancia con los objetivos propuestos más arriba.

En relación a las competencias profesionales, ha podido comprobarse que es un concepto complejo, abstracto y muy difuso, ya que todos los entrevistados y entrevistadas han dado una definición diferente al concepto, sin embargo se puede concluir uniendo las diferentes definiciones que las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, valores, habilidades, aptitudes y actitudes que la persona puede aplicar a su vida personal, laboral y social.

Otro aspecto a concluir en relación con el segundo objetivo, se deduce de la importancia de las competencias profesionales. Todas las personas expertas entrevistadas coinciden en señalar la importancia de las competencias profesionales en el mundo actual, sin embargo se da la incongruencia que realmente no se las da la importancia que se las merece. En el mundo laboral y, salvo en las empresas con Departamentos de Recursos Humanos importantes, las competencias profesionales no son evaluadas adecuadamente. Se siguen utilizando los métodos habituales de selección de personal y los mismos criterios de selección de personal como la experiencia profesional; y no se tienen en cuenta todas las demás competencias del sujeto. Cabe añadir que las buenas técnicas de selección de personal y que son las que realmente valoran adecuadamente las competencias profesionales, como han señalado algunos entrevistados/as, suponen un enorme gasto y hay que tener en cuenta que, en el caso de Cantabria, la mayoría de las empresas de Cantabria son Pymes, con lo cual les supondría un gasto muy elevado.

En relación con el ámbito educativo, se puede concluir que, de momento, el sistema educativo está dando sus primeros pasos a la hora de formar al alumnado en competencias, aunque todavía queda mucho por hacer y mucho que trabajar en este sentido. Quizás el problema, como señala una de las personas entrevistadas, se encuentra en la evaluación de competencias. Hoy en día se sigue evaluando al alumnado en función de su producto final, se le sigue educando en la reactividad, a exámenes, en

vez de hacerlo en la proactividad. Hoy en día en las empresas es importantísimo ser proactivo para poder avanzar y no quedarse atrás.

Otro aspecto importante a destacar, es que no existe una diferencia importante entre las competencias profesionales de los cuatro países estudiados. Evidentemente, se reitera que se trata de estudios de caso, y no se puede hacer ninguna representatividad o generalizabilidad en los resultados, sin embargo nos ofrecen un pequeño acercamiento de cómo es la realidad. Los datos obtenidos en Cantabria, nos muestran que las competencias más valoradas son el trabajo en equipo, la competencia comunicativa, la flexibilidad y adaptación al puesto, la resolución de problemas y el autocontrol y la gestión del estrés. En los otros países, aparte de algunas de estas competencias, también existen otras competencias que se valoran como la eficacia y eficiencia en Méjico, la expresión de la opinión propia en Alemania, la lealtad a la empresa en Alemania y Japón o la disposición para asumir riesgos y la resistencia en Japón.

7.- Discusión y futuras líneas de investigación

Cualquier trabajo de investigación, por pequeño que sea, no está exento de sus dificultades y limitaciones. En este trabajo de investigación se han presentado muchas dificultades, algunas de ellas han sido las siguientes:

-Dificultad para encontrar determinados artículos, especialmente los relacionados con Méjico, Alemania y Japón. En algunos casos se han tenido que pedir prestado artículos a otras universidades españolas mediante préstamo interbibliotecario.

-Otra dificultad a destacar ha sido la enorme dificultad a la hora de contactar con algunas de las diversas entidades para realizar las entrevistas. Muchas entidades y empresas han hecho caso omiso de los numerosos correos electrónicos y llamadas telefónicas, solicitando por favor su ayuda y colaboración.

Este trabajo conduce a numerosas líneas de investigación que pueden concluir en una tesis doctoral. Alguna de ellas pueden ser las siguientes:

- Siguiendo con la temática de este trabajo, se puede hacer un análisis a nivel mundial de las competencias profesionales comparando países de los diversos continentes en relación a las competencias laborales y educacionales.

- Otro aspecto más viable sería realizar un estudio global a nivel de toda la comunidad autónoma de Cantabria sobre las competencias profesionales. Se podría hacer un estudio cualitativo y cuantitativo realizando entrevistas y encuestas en las diferentes empresas y

organismos de nuestra región, para conocer cuáles son las competencias profesionales más demandadas.

- Por último, y ya más relacionado con el ámbito educativo, el Espacio Europeo de Educación Superior parece un buen campo de estudio para realizar una tesis doctoral. La combinación de los métodos docentes universitarios y la formación en competencias del alumnado, en la Comunidad autónoma de Cantabria, puede ser un buen objetivo de estudio.

8.- Bibliografía

a) Libros y artículos de revistas

-ACKER, D. (1997): «Begrüßung durch den Vertreter des Ministeriums NRW, Herrn Detlev Acker», en Emler *et al.* (1997).

- Alles, M. (2007): *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión de competencias*. Buenos Aires: Granica.

-Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2000): *La educación para el siglo XXI: un puente en la Cuenca del Pacífico: memoria de la 22 conferencia del Consorcio Círculo del Pacífico. Memoria de la 22 Conferencia del Consorcio Círculo del Pacífico*.

-Aubrun, S y Orofiamma, R. (1990): *Les compétences de 3ème dimensionm ouverture professionnelle*. París: CENAM.

-BAUMERT, J. *et al.* (1999): *Schule in Berlin. Systemmerkmale – Problemzonen – Handlungsbedarf*. Comisión «Berliner Bildungsdialog» del grupo parlamentario del partido socialdemócrata SPD en la cámara de diputados de Berlín. Berlín: SPDFraktion.

-Blanch, J.M. (1990): *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

- Bunk, G.P. (1994): La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Formación Profesional* (CEDEFOP, Berlín). Nº1.

- Cachón, R. (1997): La formación y los “Nuevos Yacimientos de Empleo” en España, en *REIS*, nº 77-78, pp 117-135.

- Cano, E (2004): *Los créditos europeos en las asignaturas de Organización. Análisis de una experiencia. Cambiar con la sociedad, cambiar la sociedad.* Actas del 8º Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (10-12 de noviembre). Sevilla. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

- Climent, J.A y Navarro, Y. (2010): Importancia de la Orientación Profesional en el desempeño de competencias profesionales y aumento de la empleabilidad dentro del Marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Revista *Qurrriculum*, nº23, octubre 2010, pp 165-177.

- Comisión Europea (1995): *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuesta en la Unión Europea.* Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión Europea (1996): *Libro verde: Cooperación para una nueva organización del Trabajo.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- COMISIÓN EUROPEA (2003): *El papel de las universidades en la Europa del conocimiento,* Bruselas.

- Comisión Europea (2010): *New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe.* Eurydice.

- Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (1997): *La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas.* Presentación en Power Point.

- Consejo Europeo (2005): Propuesta de recomendación del Parlamento Europeo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

- Cuadrado, J.R, y Del Río, C. (1993): *Los servicios en España*, Madrid: Península.

-De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas en el ámbito laboral*. México: Editorial Trillas.

-Delors, J. (1996): *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors*. Madrid: Santillana UNESCO.

- Del Pino, A. (1997): Empleabilidad y competencias: ¿Nuevas modas?, en Ordóñez, M (coord.), *Psicología del trabajo y gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000.

- Del Rincón, D.; Arnal, J.; La Torre, A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Dyckinson.

- Diario Montañés (27/07/09): “El perfil profesional que más se busca es el del trabajador “espabilado”, Santander, *Diario Montañés*, 27 de julio de 2009.

- Diario Montañés (11/03/2010): “Jornada explicativa para los profesores de formación profesional sobre las competencias profesionales”, Santander, *Diario Montañés*, 11 de marzo de 2010.

- Echeverría, B, Isus, S y Sarasola, L. (2001): *Cualificaciones-Competencias: La contribución de los proyectos Leonardo Da Vinci y Adaptación Plan Nacional de Valoración (1995-1999)*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo (INEM). Instituto Nacional de las Cualificaciones.

- Echeverría, B. (Coord) (2008): *Orientación profesional*. Barcelona. Editorial UOC.

- Fear R. (1979). *La entrevista de evaluación*. Buenos Aires: Piados.

- Fernández, J. (2009): Administración por competencias, en Fernández, J: *People Excellence: Coaching, desempeño, competencias y Talento*. Madrid: Prentice Hall.

- Fernández, J. (2011): *Apuntes de la asignatura Dirección de Recursos Humanos II*. Universidad de Cantabria. (sin publicar).

- Fernández, J. (2009): *People Excellence: Coaching, Desempeño, Competencias y talento*. Madrid: Prentice Hall.

- Gabarre, J. (2007): La morfopsicología en la dirección de empresas; pág. 48 de la revista *Capital Humano*, núm. 105. Madrid, noviembre de 1997.

- Galindo, P. (2010): Gestión de recursos humanos por competencias, en Valero, J.A (dir): *Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.

- Gairín, J. (eds) (2009): *Competencias: Concepto, clasificación y evaluación* (Guía para la evaluación de competencias en el área de Ciencias Sociales).

- García, D et al. (2006): *Análisis estratégico para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa*. Estado de Nayarit. Universidad Tecnológica de Nayarit, Universidad de Cantabria, Universidad Politécnica de Cartagena y Universidad de Murcia.

- García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F.: *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 2000.

- García, R. (2006): Las competencias de los alumnos universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol 20, nº3, pp 253-269.
- García, R. (2007): Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo. *Revista Complutense de Educación*, Vol 19 nº1: 209-223.
- Gonczi, A. (1994): Competency based assessment in the professions in Australia. *Assessment in education*, 1, 27-44.
- Guerrero, A. (1999): El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, vol 10, nº 1: 335-360.
- INEM (1995): *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. 1995.
- Instituto Tecnológico de Tijuana: “*Perfiles de Competencias Profesionales Demandados por Cinco Sectores Productivos en la Ciudad de Tijuana*”, Ediciones del XXXV Aniversario.
- Kluytmans, F y Ott, M. (1999): “Management of Employability in The Netherlands”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 261-272.
- LANDESINSTITUT FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG (ed.) (2000): *Wege zu einer Erziehungspartnerschaft*. Bönen: Verlag für Schule und Weiterbildung.
- LE BOTERF, G. (1994) *De la competence*, Les Editions d’Organisations, Paris.
- LEVI-LEBOYER, C. (1997) *La gestión de las competencias*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- Mariano, J. A et al. (2003): Las competencias profesionales: Aspectos teóricos y aplicados, en Mariano, J.A: *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.

- Martínez, D y Rodríguez F. (2003): Métodos de investigación en Psicología de las Organizaciones, en Gil, F y de la Hera, C: *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza.

- Mastache, A. (2007): *Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires, 2007.

- McClelland, D.C. (1973) “Testing for Competencies rather than intelligence”, *American Psychologist*, 28,1-14.

- Melián, S.: “La grafología como instrumento de selección de personal: una aportación relevante al plan de selección”; revista *Capital Humano*, núm. 94. Madrid, noviembre de 1996.

- MONTMOLLIN, (1984) *L'intelligence de la tache*, p. Lang, Berna.

- Medina, E. (2010): “Una visión prospectiva del rol del estudiante en el Sistema Educativo Mexicano en los años por venir”, Méjico, *El Sol de Durango*, 7 de mayo de 2010.

- Ministerio de Educación/Secretaría General Técnica (2010): *Datos y Cifras* [pdf] Madrid: Ministerio de Educación/Secretaría General Técnica. Available at: http://www.educacion.es/mecd/estadisticas/educativas/dcce/Datos_Cifras_web.pdf

- OIT (1993): *Formación profesional*. Glosario de términos escogidos. Ginebra.

- Palací, F.J y Lisbona, A. (2003): El nuevo mercado laboral, en Palací, F.J y Mariano, J.A: *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.

- PRIETO (1997) *Prólogo* en LEVI-LEBOYER: *La gestión de las competencias*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

- Rial A. (2009) *.Diseño Curricular por Competencias: El reto de la Evaluación*. Departamento de Didáctica y Org, Escolar. Universidad de Santiago. Disponible en: [www.udg.edu/Portals/49/.../Antonio_Rial_\(text_complementari\).pdf](http://www.udg.edu/Portals/49/.../Antonio_Rial_(text_complementari).pdf) Consultado el 2-07-2011.
- Rodríguez García, G. (2007): “¿Qué son las competencias laborales?” en Contribuciones a la Economía, enero 2007. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>
- Rodríguez, M.L. (2003): Orientación profesional diferencial (I): La orientación profesional para las transiciones, en Sebastián, A (coord.): *Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.
- Rodríguez-Trujillo, N. (1999): “Selección efectiva de personal basada en competencias”. Presentado en el XXVII Congreso Interamericano de Psicología. Caracas (Venezuela).
- Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (Eds.) (2003), *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*, Hogrefe & Huber Publishers, Göttingen.
- Schulte, B. (2005): El sistema educativo alemán, en Prats, J y Raventós, F (directores): *Los sistemas educativos europeos ¿Crisis o transformación?* Colección estudios sociales nº18: Fundación La Caixa.
- Sobrado, L. (ed) (2002): La orientación y el desarrollo de competencias profesionales, en *Orientación Profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel.
- Sommerfeldt, K. (2009): FIAPE. III Congreso Internacional: *La enseñanza del español en tiempos de crisis*. Cádiz, 23-26/09/2009.
- Teichler, U. (1995): “Formación e iniciación al empleo en Japón. Impresiones de una comparación germano-japonesa”. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, CEDEFOP. N°5.

-Teicher, K y Teichler, U. (1994): *Un estudio de las profesiones. La situación de Japón en perspectiva comparada*. Berlín: reprod manuscrito.

- Tejada, J. (1999): Acerca de las competencias profesionales I en *Revista Herramientas*, núm 56, (pp 20-30).

- Tejada, J. (1999): Acerca de las competencias profesionales II en *Revista Herramientas*, núm 57, pp 8-14.

- Tejedor, J. (1998): El soporte estadístico de la investigación educativa, en DENDALUCE, I (Coord): *Aspectos metodológicos de la investigación educativa*. Madrid: narcea.

- Valero, J.A y Fernández, J. (2004): “Detección de las necesidades de formación en las PYMES: El caso particular de Cantabria”, en *Capital Humano*, nº175, pp 120-129.

- Vallés, M.S. (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

-VARGAS, F. (2003). La formación ante las tendencias actuales. *Revista Cinterfor (Organización Internacional del Trabajo)*, consultado en la dirección: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_comp/i.htm.

- Vargas, Casanova, Montanaro (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. CINTERFOR/OIT, Montevideo.

- Yáñez, J, Sánchez Moreno, M y Murillo Estepa P. (eds) (2004): “Cambiar con la sociedad, cambiar la sociedad”. Sevilla: Universidad de Sevilla, 27-32.

b) Legislación:

- Ley Orgánica 4/2007, modifica la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, y sienta las bases del proceso de adaptación de las universidades españolas a este EEES.

- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Deroga el RD 55/2005 y el RD 56/2005.

- Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto por el que se establece el Suplemento Europeo al Título.

- Real Decreto 1125/2003, de 5 de agosto por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

- Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.

- Orden EDU/48/2008, de 10 de junio, que regula el procedimiento para la implantación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales de Grado en el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

- Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado.

ANEXO I: MODELO DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA A EXPERTOS EN MATERIA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- 1.- En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente?
- 2.- Desde su punto de vista, ¿piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias?
- 3.- ¿Conoce el RD 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece?
- 4.- En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato?
- 5.- ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos?
- 6.- Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfología facial?
- 7.- Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica. ¿Qué opina usted?
- 8.- ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales?
- 9.- Para concluir la entrevista, ¿cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales?



Presentación de la investigación:

Me llamo Damián Corrales Bernabé y soy un estudiante predoctoral del “Máster en Investigación e Innovación en Contextos Educativos” de la Universidad de Cantabria (España).

Estoy llevando a cabo una investigación sobre “Competencias Profesionales” en distintos países del mundo. He confeccionado un pequeño cuestionario de respuestas abiertas para ser cumplimentado por expertos en la materia, tales como responsables de Recursos Humanos, directivos, profesores, etc .Sus respuestas me resultarán muy valiosas para la investigación.

Con su colaboración y la de otras personas, que al igual que usted son conocedores en la materia, pretendo realizar esta investigación comparativa.

Le doy las gracias por anticipado y le garantizo el anonimato y el secreto de sus respuestas.

Un cordial saludo;

Damián Corrales Bernabé

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Indique su cargo o profesión:

Indicaciones: Conteste a las siguientes preguntas abiertas debajo del enunciado de cada pregunta. Sea breve y conciso en las respuestas.

- 1.- En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente?**

- 2.- Desde su punto de vista, ¿piensa que el sistema educativo de su país forma a los alumnos en competencias?**

- 3.- Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato en su país?**

- 4.- ¿Qué técnicas de selección de personal se utilizan en su país? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos?**

- 5.- Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfología facial?**

- 6.- Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica. ¿Qué opina usted?**

- 7.- ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias?**

- 8.- Para concluir, ¿qué más puede comentar sobre las competencias profesionales de su país que no se haya preguntado?**

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO II: TRANSCRIPCIONES Y ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A LOS
EXPERTOS EN CANTABRIA**

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 01
- Fecha: 26/05/2011
- Hora de la entrevista: 18:30 horas

Entrevistador: Buenas tardes muchas gracias por la colaboración en la entrevista de “Competencias Profesionales”. **(Rapport/01)**

Entrevistado: Gracias a ti. **(Rapport/01)**

Pregunta: La primera pregunta es, ¿En su opinión, qué entiende por competencia y qué es una persona competente? **(Def/01)**

Respuesta: Por competencias yo entiendo lo que... bueno en términos generales se puede decir, que se puede extraer dentro de las distintas conceptualizaciones al respecto. Un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores, procedimientos y actitudes. Eso sí, combinados, coordinados e integrados en un sistema, dentro de un enfoque sistémico, esa es mi opinión al respecto. Y una persona que es competente, pues yo entiendo que es la persona que tiene habilidad, para la realización de una actividad o también pues que es apto o que es idóneo para algo en particular, desde mi punto de vista, vamos. **(Def/ 01)**

Pregunta: Desde su punto de vista, piensa que el sistema educativo español (educación primaria, educación secundaria la universidad) forma a los alumnos en competencias profesionales? **(Edu/01)**

Respuesta: Creo que en general no. Desde mi punto de vista, se debe desarrollar un mapa competencial más amplio en los diversos ámbitos del sistema educativo e implementar los medios necesarios para llevar a cabo esa formación enfocada al desarrollo de competencias, desde mi punto de vista. **(Edu/01)**

Pregunta: ¿Conoce el RD que regula el reconocimiento de las Competencias Profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/01)

Respuesta: Hombre, esta pregunta la verdad es que a mí me suscita una serie de dudas, pero bueno, yo lo que conozco en el ámbito de regulación jurídica, desde luego la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El RD 1128/2003 que regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones y así quizá el último más relacionado en este campo el RD 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Yo no sé si ese es, ese quizá sea el más ¿relacionado con esto? Es una pregunta que hago yo también. Y después bueno, sí los Reales Decretos de establecimiento de los certificados de profesionalidad. Pero conozco, claro de haber leído alguno así, por encima, no. Y en cuanto a la siguiente pregunta era que ¿qué opinión me merece? Es que yo no sé si realmente la referencia es a ese Real Decreto, por ejemplo el 1224/2009 o a otros, no lo sé. (Leg/01)

Entrevistador: Me refiero al del año 2009.

Respuesta: El 1224, sí. Pues me parece interesante. El problema es todo el sistema de acreditación, de certificación, etc. Yo sé que en algunas Comunidades Autónomas ya se está haciendo, que yo recuerde Valencia, ahora mismo recuerdo Valencia, Canarias creo que también, me imagino que alguna más. Yo, aquí en Cantabria, se está en ello, pero que yo sepa no se ha desarrollado, prácticamente algo más. Si sé, por ejemplo, que en la Ley de acompañamiento de presupuestos existen unas tasas para la obtención de la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral. Eso es lo que puedo decir. (Leg/01)

Pregunta: En su opinión, ¿cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/01)

Respuesta: Hombre, yo entiendo que en primer lugar las competencias de tipo técnico. Dependiendo de, lógicamente, de la actividad que se trate. Pero después, también, desde mi punto de vista, se buscan otro tipo de competencias y, pues alguna, como por ejemplo: Orientación al logro, Iniciativa y búsqueda de información, Trabajo en equipo, Cooperación, Liderazgo, Pensamiento analítico, Pensamiento Conceptual, pero me

imagino que haya algunas más, pero vamos que... en principio yo creo que quizás es lo que se busque ¿no?, pienso yo. El problema es encontrarlas (Comp/01) Risas (Rapport/01)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos para seleccionar a un candidato? (M-sel/01)

Respuesta: Yo creo que en la primera parte de la pregunta, depende de quién realice y para qué se realice el proceso de selección. Desde mi punto de vista un buen método de selección es el Assesment Center, el gran problema que tiene ese método es el coste y la preparación del propio modelo, pero para mí es un buen.... Y además es un buen sistema para descubrir competencias profesionales. Es mi opinión. (M-sel/01)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias tales como la grafología o la psicomorfología facial? (M-pseudo/01)

Respuesta: Creo que el método del análisis grafológico con fines de selección, si es realizado por un grafólogo experimentado y profesional es bueno, es un buen método, pero circunscrito a determinado tipo de puestos. Desde mi punto de vista no se puede extender el análisis grafológico a todos los puestos. Pero, por ejemplo, yo sí sé que en Francia, en determinadas empresas de corte Francés o de sede social Francesa, se aplican para selección de determinado tipos de directivos el análisis grafológico, sí. Profundos, claro. O sea, quiero decir con ello, con, con grafólogos experimentados, para la selección de personal, sí. (M-pseudo/01)

Pregunta: ¿Y la psicomorfología facial?

Respuesta: No tengo opinión al respecto, no, no sé qué decir. (M-pseudo/01)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores, se han endurecido con la llegada de la crisis económica ¿Qué opina? (Eco/01)

Respuesta: Yo digo que habría que determinar el término endurecido en este contexto, pero creo que en términos generales, no necesariamente se ha endurecido, es mi opinión. (Eco/01)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales? (For/01)

Respuesta: Sí yo, bueno creo que la formación continuada en todos los campos es necesaria, desde mi punto de vista hasta casi obligatoria y, desde luego, positiva y, por tanto, también en el ámbito de competencias claro, sin duda. Sí, sí, sí, todo lo que sea formación continua es bueno en lo que sea. Vamos, en lo que sea no exactamente es en lo que sea, en lo que sea necesario. (For/01)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/01)

Respuesta: En primer lugar, es un modelo extendido en toda la Unión Europea y, por lo tanto, bueno pues en ese sentido, está claro. Y, por otra parte, creo que es un buen sistema para la formación y el desarrollo profesional, yo en eso estoy convencido. El problema es que hay que desarrollarlo bien, que hay que implementarlo bien, que hay que establecer un buen mapa de competencias, de descubrir competencias, de formar en competencias, de evaluar competencias, etc, etc, pero como modelo a mí me parece un modelo muy interesante, sin duda. Tanto conceptualmente como prácticamente. (Val/01)

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por su colaboración en la investigación y en la entrevista. (Rapport/01)

Entrevistado: Pues muchísimas gracias a ti y que, y que todo salga bien que es lo importante, que sirva de algo (risas). (Rapport/01)

Entrevistador: Muchas gracias.

Entrevistado: Gracias a ti.

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 02
- Fecha de entrevista: 30/05/2010
- Hora de la entrevista: 14:00 p.m

2.- Cuerpo de la entrevista:

Entrevistador: Buenas tardes y muchas gracias por la colaboración en esta entrevista sobre Competencias Profesionales. (Rapport/02)

Pregunta: Para comenzar la primera pregunta es ¿En su opinión qué entiende por competencia profesional y qué es una persona competente? (Def/02)

Respuesta: Bueno, yo definiría competencia profesional como la capacidad que tiene una persona para realizar una multitud de trabajos. Eso, eso es lo que yo entiendo por competencias. Y una persona competente qué es, pues es una persona que domina o que tiene unas ciertas características que le permite ser eficaz y eficiente en diversos entornos de trabajo. (Def/02)

Pregunta: Desde su punto de vista ¿piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias profesionales? (Edu/02)

Respuesta: Tenemos que distinguir dos partes. Hasta ahora, y cuando digo ahora digo hasta los últimos dos o tres años, tendríamos que suspender a todos los niveles educativos, tanto en primaria, en secundaria como en la universidad. En los últimos tiempos, en primaria yo creo que se están haciendo bastante mejor las cosas, se está formando en competencias, se está formando en valores que luego, pues nos pueden hacer falta. En secundaria, yo creo que el poco esfuerzo que se está haciendo en primaria todavía no ha llegado a secundaria y en la universidad, yo creo que se está trabajando más desde un punto de vista asistencial (se oye sonar un teléfono de fondo), es decir, cuando alguien se da cuenta que necesitabas ser negociador o que necesitabas ser no se qué, es cuando está poniendo las soluciones. Yo, yo creo que esa no es la vía y tenemos que ponernos todavía las pilas. El Espacio Europeo de Educación Superior nos

obliga a hacerlo, pero todavía nos falta, nos falta un paso para ponerlo en marcha.
(Edu/02)

Pregunta: ¿Conoce el RD que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/02)

Respuesta: Sí, si lo conozco, porque además, bueno profesionalmente me toca trabajar con él mucho. Yo, en general me parece un avance interesante y hay aspectos conceptuales que me gustan del Real Decreto, ¿no?, el hecho de poder adquirir con tu experiencia o con tu... pues una acreditación profesional para el ejercicio de algunas profesiones o de muchas profesiones, pues me parece interesante, pero es cierto que le faltan al Real Decreto mecanismos para su aplicación. Y los mecanismos de aplicación que le faltan es, de entrada creo que requiere una difusión y un consenso bastante mayor del que tiene en la actualidad, creo que debería salir del ámbito... no, no tener un ámbito o educacional o laboral, sino que tiene que ser una cosa integrada, en la que deben participar todas aquellas entidades como las universidades que tenemos algo que decir en eso, es decir debemos flexibilizar todos: nosotros, las organizaciones sociales, centros formativos, etcétera. Tenemos que flexibilizar nuestra forma de actuar para poder ejecutar el Real Decreto, yo creo que hasta ahora, nadie o muy pocos se han parado a pensar que cumplen ese Real Decreto. (Leg/02)

Pregunta: En su opinión ¿Cuáles son las competencias más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/02)

Respuesta: En un candidato universitario, que es quizás el perfil que más trabajamos ahora. Yo, yo creo que es importantísimo todas las habilidades de comunicación, porque son las que facilitan, las habilidades de negociación, las habilidades de trabajo en equipo y luego, competencias como el compromiso y la superación. El compromiso porque las empresas siempre se quejan de que los trabajadores no se están implicando realmente en la problemática de la empresa y los trabajadores lo contrario (se oyen risas y gritos de fondo) que la empresa solo quiere que trabajes, trabajes y trabajes y no se preocupa de las cosas, o sea ahí hay un ¿gap? que hay que cubrir, y luego el tema de la superación de..., o de la..., sí de la superación en la medida que todavía no hemos sido capaces de entender que el fracaso es una parte más del éxito y que cuando tú estás

trabajando en algo y no sale bien, pues simplemente hay que volverlo a trabajar y tal, y ahora mismo lo que nos están pidiendo a los universitarios es, de entrada, gente que sea capaz de trabajar en equipo, negociar, liderar, etcétera, Básicamente, personas que sean capaces de comunicarse y, sobre todo, gente que sepa gestionar su frustración, su estrés y todas estas cosas. Entonces, eso es lo que ahora mismo, en estos momentos de crisis y de no se qué, están pidiendo las empresas. Gente que se comprometa con ellos y que sepa resolver situaciones duras. (Comp/02)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/02)

Respuesta: Bueno a ver, los métodos que se están utilizando son los que se están utilizando, es decir, cada empresa, cada empresa o cada sector, porque algunas son políticas hasta del mismo sector, el de los seguros conocemos su estrategia de captación y tal, que cada empresa o cada sector, está optando por las cosas que le supone más esfuerzo, perdón que le supone más rentabilidad. Realmente para mí, sí que es importante seleccionar por competencias, pero para eso la organización tiene que estar basada en competencias, porque claro, no sirve para nada buscar una persona que tal, cuando luego estás en una organización jerarquizada, en el que el ascenso, las promociones, la movilidad o el trabajo en sí, está basado en competencias distintas. Yo creo que, hay un grupo de empresas que sí que se toman la función de recursos humanos o la de gestión de personas en serio, que tienen puestas todas estas políticas de selección por competencias, pero porque tienen también articuladas otras cosas. Entonces, creo que son las empresas que están orientadas al éxito y bueno, pues como respuesta evidentemente, me parecen los métodos más interesantes, pero requieren un esfuerzo por parte de la organización, porque claro si me seleccionan porque soy el más competente y luego llego a un sitio donde esas competencias ni se miran ni se valoran, ni se ponen en marcha, me frustró y no produzco, y genero un problema. (M-sel/02)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/02)

Respuesta: No, yo creo que no tienen utilidad. Que yo sepa la grafología la utilizan muy pocas empresas de selección. Se utilizan en algunos otros entornos, pero yo dudo mucho de su utilidad. No porque, realmente no sean capaces de establecer un comportamiento o no sean capaces de establecer un comportamiento, futuro de lo que pueda hacer el candidato. Si no porque, primero no hay profesionales para aplicarlas con lo cual, su coste lo convierte en altísimo, segundo siempre tienen que ser complementarias de otras y hombre para hacer una cesta de herramientas suficientemente útil y barata para seleccionar personas, estas dos en concreto la grafología, psicomorfolología facial y tal. Yo no son de las que elegiría, por lo menos. (M-pseudo/02)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores (suena el teléfono del entrevistado) se han endurecido con la llegada de la crisis. ¿Qué opina usted? (Eco/02)

Respuesta: Bueno, a ver, en principio, en principio la crisis pues ajusta, ajusta cosas, ¿no? Hemos pasado de un mercado de trabajo donde había más ofertas de puestos de trabajo que personas interesadas en trabajar, que aunque teníamos una tasa de desempleo alta, pues a las empresas les estaba costando muchísimo seleccionar. Entonces, seleccionaban casi, casi a lo que había. El problema, el problema es que cuando ha llegado la crisis ha habido o hay un montón más de personas que realmente quieren trabajar y eso ha obligado a que se ajusten más, se hagan más..... menos tolerantes los procesos de selección, ¿no? Ahora las empresas tienen realmente dónde elegir un profesional y claro, los profesionales tienen también que hacer un esfuerzo complementario para competir entre comillas con sus otros compañeros, ¿no? Entonces, sí que la crisis ha cambiado esto, pero bueno en cualquier caso, yo creo que lo ha cambiado para mejor, es decir, el hecho de tener en donde elegir hará mejores trabajadores, que las empresas seleccionan mejores trabajadores, y también al propio trabajador o al propio candidato le hará prepararse mejor las cosas, buscar más orientación, buscar más ayuda para, para ser más adaptable, ¿no? Antes era un poco de:

“bah, yo estoy aquí si no me coge este ya me cogerá el siguiente porque alguien me tiene que coger”, ¿no? Y yo creo que eso tampoco es una buena actitud para los candidatos. (Eco/02)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? (For/02)

Respuesta: Todo el mundo tiene que realizar cursos de formación en competencias. La mayoría de las competencias profesionales son como.... Bueno, se nace con casi todas y se van perdiendo, ¿no? O sea, yo tengo muy claro que si tuviésemos que echar los dientes con 20 años en vez de con 1, pues ya habríamos inventado algo para que no nos hagan los dientes, no soportar esos dolores y tener unos dientes, pues eso, artificiales que nos eviten el dolor y, sin embargo, con un año los niños los tienen, lo mismo que aprender a andar. ¿En qué trabajo, nosotros ahora mismo, nos caemos o nos equivocamos sesenta veces, hasta hacernos heridas y brechas y tal y nos levantamos y volvemos a andar? Pues en ninguno. Un niño de meses, le da igual caerse, según se ha pegado un golpe en la cabeza y se ha abierto una brecha, está levantándose para volverlo a intentar. La gente, al cabo del tiempo vamos perdiendo esa capacidad de compromiso, capacidad de esfuerzo, capacidad de.... doy hasta mi sangre por hacerlo. Entonces, evidentemente, siempre hay que formarse en competencias. Algunas aunque creas que las tienes dominadas, es bueno ponerle de vez en cuando en cuarentena y analizarlas a ver cómo las tienes desarrolladas. (For/02)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/02)

Respuesta: Yo creo que la clave del éxito de las empresas, va a ser o es tener profesionales flexibles, adaptables, capaces de dar respuesta a cualquier demanda del mercado, en el momento, etc. Para eso no hace falta solo trabajadores que sepan o que sepan hacer. Hacen falta trabajadores que sepan estar y que sepan ser, es decir, alguien que sea capaz de trabajar en un equipo multidisciplinar, en un idioma distinto a su idioma materno, etcétera, es lo que le va a permitir a las empresas la supervivencia. Y lo que va a permitir también a los trabajadores que dominan esas competencias, pues tener un mayor reconocimiento en el mercado. Quiénes no las tengan, pues, pues accederán a

menos cosas, es decir, su cotización ente comillas, ¿no? Yo soy economista y tiendo a... su cotización bajará, siempre va a hacer falta y en todos los puestos hace falta trabajadores sin competencia o con menos competencia, pero cuantas más tengas a más sitios podrás llegar. Más cosas podrás optar. Y lo mismo, las empresas cuanto más competente sean sus plantillas más flexibles van a ser, más adaptables, más capaces de asumir pues eso, las crisis, los cambios o lo que haga falta, ¿no? (Val/02)

Entrevistador: Pues esto es todo, muchas gracias por la colaboración en la entrevista.
(Rapport/02)

Entrevistado: Muchas gracias a ti y nada, a ver que tal, a ver que tal va la cosa.
(Rapport/02)

Entrevistador: Muchas gracias.

Entrevistado: No sé si te he aportado algo, o te he generado más ruido, o no sé, tú verás.

Entrevistador: Gracias.

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 03
- Fecha de la entrevista: 2/06/2011
- Hora de la entrevista: 08:15 a.m

2.- Cuerpo de la entrevista:

Entrevistador: Buenos días. Muchas gracias por la colaboración en esta entrevista sobre competencias profesionales. (Rapport/03)

Pregunta: La primera pregunta es, ¿En su opinión qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/03)

Respuesta: Pues si lo definimos técnicamente, una competencia es, son las cualidades que tiene una persona que es muy experta y que hace las cosas bien en su trabajo. Eso es una competencia. Esa es la definición, por tanto una persona competente es aquella que tiene las cualidades para hacer bien su trabajo, o sea que... pues un profesional que es eficaz y eficiente en su trabajo. Por ejemplo, un jefe de producción en una empresa pues tendrá la competencia de liderazgo y de influencia en los demás. Pues si esa persona, dentro de su abanico de factores, pues se ve que tiene capacidad de influir en los demás y hacer que los demás hagan las cosas bien, pues será una persona competente. Esa persona que no se queda en los problemas, sino que además los resuelve. Más o menos esa es la... esa es para mí una forma breve qué es una competencia. (Def/03) Y ahora mismo, hasta en la universidad se está empezando a trabajar por competencias porque resulta que es lo que se necesita en el mundo de las empresas. (Edu/03)

Pregunta: Desde su punto de vista, piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias? (Edu/03)

Respuesta: Hombre, los forma, pero hasta el momento los ha formado de una forma, de una forma no estructurada, no reglada. Por ejemplo, yo que sé, pues la competencia de relaciones de comunicación con los demás. Pues hombre, en cierto modo, no podemos decir que la gente está en el sistema educativo callada, sino que se relaciona. Por tanto, indirectamente se ha formado en competencias. Ahora bien, lo que sucede, que es en

los últimos años cuando ya se ha planteado el objetivo de las competencias. Entonces, ese objetivo antes no estaba planteado aunque sí se seguía trabajando, porque cada uno entre la forma de ser que tiene y más luego las circunstancias de la vida va trabajando sus competencias, repito pasa de ser de que no estaba estructurado, de que no estaba organizado, de que no se había planteado como objetivo el trabajar las competencias y ahora sí se está planteando el objetivo como plantean las competencias. (Edu/03)

Pregunta: ¿Conoce el Real Decreto que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/03)

Respuesta: Pues sí, pero vamos mi opinión es que ahora mismo las competencias profesionales en algunas facetas con los límites de las personas, por ejemplo, los límites en cuanto a titulaciones y competencias no están del todo claros ¿Me explico? O sea, que ni el Real Decreto luego lo profundiza. (Leg/03) El tema es que ahora mismo hay unas... tampoco es unas competencias, pero hay unos valores, que no son competencias, que están valorándose, incluso más que muchas competencias. Por ejemplo, para un puesto de trabajo igual se pide un ingeniero técnico, un ingeniero técnico en no se qué o un ingeniero industrial en lo que sea, ¿no? Bien, llega una persona que no sea ingeniero técnico, pero tiene los valores de querer trabajar, de querer aprender y resulta que igual se queda con el puesto. Entonces, las competencias profesionales han sido como una especie de refugio, en las cuales las profesiones pueden trabajar y sólo esas profesiones, ¿no? (Comp/03) La verdad es que en algunos sitios no tiene más remedio, pues yo que sé en las competencias de carácter médico, o sea las profesiones médicas en alguna ingeniería, etc, pero en otros, la verdad es que por ejemplo, en tema de dirección que es lo que a mí me toca trabajar mucho, el tema de dirección y gestión de empresas, el tema de las competencias poca utilidad le doy al Real Decreto. (Leg/03)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/03)

Respuesta: Pero claro, es una pregunta muy ambigua y ¿en qué puestos? Vamos a ver en qué puestos. A ver, lo que quiere un empresario es que la persona haga las cosas, las haga bien, con el mínimo de defectos y que se adapte a la empresa. Entonces, una cosa son las competencias profesionales y una persona puede ser muy competente porque

tiene las cualidades de un ser profesional, pero otra cosa es que esa persona que es muy competente se adapte a la empresa, con lo cual son dos cosas distintas. Pero si me preguntas cuáles son las competencias profesionales dentro de este (aquí no se entiende lo que murmura) que más valoran los empresarios... la de resolución de problemas, yo creo que es una, resolución de problemas, persona comunicativa, trabajo en equipo... Actualmente son esas. Esas son las competencias, a mi juicio, que más valoran los empresarios. (Comp/03)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/03)

Respuesta: Woffff... Las técnicas de selección de personal que se aplican evalúan las competencias.... Depende que, depende que técnicas utilicen, por ejemplo, si se utilizan unos test, si se utilizan unas pruebas de conocimiento o si se utiliza un "Assesment Center" en el que a los candidatos les meten durante dos días a trabajar sobre un tema, se analizan competencias. Lo que no está analizando, más que las competencias son los logros, los logros que ha hecho un candidato en su vida anterior, en su vida profesional y personal anterior para ver si sus logros, pueden coincidir con los logros que pueda conseguir en la empresa. Esa es la historia. Pero claro, a la hora de seleccionar personal no sólo se evalúan competencias, se evalúan muchísimas más cosas. Se evalúan... Las competencias, por ejemplo, está el saber ser, estar, el saber, el querer, el poder. Entonces las competencias es el saber y el poder, ¿Me explico? Pero claro, el querer, el querer o no, no evalúa las competencias. El poder desde el punto de vista personal, si tienes responsabilidades familiares o lo que fuera, o si vives lejos o cerca, tampoco son competencias. Entonces, las competencias valoran una parte, quizás la quinta parte a la hora de seleccionar personal se evalúan las competencias ¿Por qué? Porque es lo que se prefiere al saber, esta persona sabe comunicarse, esta persona sabe liderar, esta persona sabe trabajar en equipo, esta persona conoce el tema, es el saber. Pero después está, el querer y el poder, por lo tanto estamos hablando de una tercera parte. Esto es, tenemos que analizar también las otras dos terceras partes. Entonces, las competencias es la tercera parte de lo que se evalúa en los procesos de selección. Después, ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? Pues depende también, depende de muchos puestos, ¿me explico? Pero, los métodos de selección

idóneos son los más completos, los más completos son los más caros, los más caros son los más largos. Las empresas, muchas veces, cuando necesitan a una persona la necesitan pronto. Tampoco, el fallar en la selección de personal, tampoco es un riesgo demasiado alto, porque muchas veces hasta esos candidatos tienen un periodo de prueba, o sea que hay posibilidad de reaccionar. Pero vamos, ¿qué métodos de selección son los más idóneos? Evidentemente, cuanto más completo. Desde luego, para mí, el método de selección idóneo, aparte de que haya técnicos de selección de personal que hagan ya la preselección, es que en las últimas pruebas, los candidatos o los últimos candidatos que vayan quedando puedan tener interacción con las personas de la organización o de la empresa con las que realmente vayan a trabajar. O sea, que no sólo haga la selección ni el director de Recursos Humanos (se oye el pitido del ordenador del despacho), ni el consultor de Recursos Humanos, ni nada, sino que además (el entrevistado golpea con los nudillos la mesa como si llamara a la puerta), que además estén involucrados en la selección el equipo de personas que van a trabajar con esa persona. Eso es para mí lo fundamental. Sigue. (M-sel/03)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfología facial? (M-pseudo/03)

Respuesta: Bueno, estos no son métodos de selección, son técnicas. Eso son unas técnicas que , por si solas, no van a ninguna parte. O sea, no comprendo que nadie por la grafología o por la psicomorfología facial, seleccione a nadie. Lo que sí se puede hacer es que con estos métodos descartar gente. Son métodos de descarte, pero no de selección (se vuelve a escuchar un pitido del ordenador). Por tanto, y no son métodos son técnicas. O sea, que antes que eso igual ya se ha analizado el Curriculum Vitae, currícula, antes de esto ya ha habido una entrevista previa, antes de esto igual ya habido ya unos test psicométricos anteriores y estos son técnicas que complementan a las anteriores. Por lo tanto, como técnicas. Pero estas técnicas, más bien descartan más que seleccionan, pero seleccionar nunca, descartar sí. (M-pseudo/03)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis. ¿Qué opina usted? (Eco-03)

Respuesta: Se dicen tantas cosas... ¿Qué los procesos de selección se han endurecido? No, esa expresión puede venir porque quizás la oferta de trabajo es mayor y, por tanto, al haber más trabajadores que quieren venir tal, pues hombre yo tengo que poner unos métodos de selección.... No, no es que se hayan endurecido, es que.... O en cierto modo sí, porque..., pero no por culpa de que haya mucha oferta, sino porque los empresarios tienen miedo a contratar. Entonces, a la hora de contratar se lo piensan dos veces, por lo tanto, tienen que estar muy, muy seguros de la persona que van a incorporar. Entonces esa necesidad de no equivocarse es lo que hace que los procesos de selección sean más duros. Pero vamos, ¿a qué llamamos procesos de selección más duros? Sigo pensando que siguen siendo tan duros como antes. Pero en el sentido de que yo tengo una serie de candidatos, tengo un puesto a cubrir y me vienen candidatos. Lo que sucede es que, ahora mismo, hay más candidatos en algunos puestos porque hay menos ofertas de trabajo. Pero por eso no es que sea más riguroso, lo que sucede es que sí, lo que pasa es que son menos procesos, porque los empresarios a la hora de contratar piensan dos veces y tienen más miedo que antes incluso a.... y tienen que tener la seguridad de que esa persona es la idónea, etcétera. Y no sólo eso, sino que las formas de entrar, pues ya no se entra en la mayoría de los sitios por un contrato indefinido, empiezas por un contrato de prácticas, estás más tiempo de dos años, alargas la temporalidad lo más posible desde el punto de vista legal, y no es como antes que, a la mínima de cambio, te ponían un contrato indefinido, ¿no? Pero vamos, no necesariamente. Si tengo que responder un sí o un no, la respuesta es no. Lo que sucede es que se hace un poquito más riguroso, quizá. (Eco/03)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales? (For/03)

Respuesta: Sí, completamente y constantemente. Claro que sí, y de hecho las empresas que conozco, las hacen. Ahora mismo está muy de moda la formación “outdoor”, en el que se enseña a los trabajadores por competencias. No se le puede enseñar únicamente a un trabajador cuestiones técnicas, por ejemplo, vamos a ver el tema del trabajo en equipo, el tema de comunicación, el tema de cohesión entre los trabajadores, cohesión entre las áreas que muchas veces en las empresas, las áreas están totalmente dispersas y

no se conocen las unas a las otras. Eso es trabajar en competencias, o sea que es necesario y conveniente, claro que sí, que los trabajadores en activo.... Y después que los que no están en activo también, porque al final las competencias van a ser unas, unas variables diferenciadoras entre unos trabajadores candidatos a otras. O sea, que aquella persona que demuestre que tiene mayores competencias, desde luego dentro de esas tres patas (el entrevistado vuelve a golpear la mesa con los nudillos) que hemos dicho antes de querer, saber y poder; pues va a ser una variable diferencial. (For/03)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/03)

Respuesta: Pues, desde luego, tiene que ser, es una (no se entiende la palabra) constante de que incluso, hasta las personas competentes tienen que seguir trabajando las competencias. Pasa como un deportista, aunque hayas sido el número uno y seas el número uno, tienes que seguir trabajando y que vamos... y que todavía se sabe poco de trabajar en competencias. Muchas veces habla la gente de competencias, al hablar de competencias a nivel regular la gente entiende, persona competente y persona no competente, lo que hace es una especie de análisis global. Esta persona es competente, porque dentro de un conjunto de cosas, esta persona sabe hacer las cosas y esta persona no es tan competente como aquella porque se ve que domina las cosas y las hace menos bien que la otra, ¿no? Entonces, trabajar competencias profesionales, desde luego tiene que ser constante, o sea tiene que ser una persona constante y bueno, al final, de ahí a que tengamos que cuadricular (vuelve a golpear la mesa con el puño) o sistematizar tanto las competencias, pues sí o sea, la verdad es que, por ejemplo, los directivos, por ejemplo, los altos directivos de media dirección hacia arriba, se está evaluando a las empresas por competencias y de media dirección hacia abajo, se están haciendo valoraciones de personal basados en evaluaciones de desempeño. Entonces, las valoraciones por competencias, realmente, desde luego, en todas las evaluaciones personales que se hacen en las organizaciones, se trabaja en valoración por competencias y después las competencias profesionales se ligan muchísimo con una cosa que se llama el caché profesional. Entonces, cuando un restaurante va a buscar un jefe de cocina que tiene un caché profesional, es que tiene unas competencias profesionales muy altas. Entonces tiene unos valores, unos reconocimientos que ya los tiene demostrados y, entonces, las competencias profesionales van ligadas a lo que es el

caché profesional. Y el caché profesional, al final, tiene un valor económico, evidentemente. (Val/03)

- **Entrevistado:** Bueno..

- **Entrevistador:** Bueno, pues es esto es todo.

- **Entrevistado:** ¡Fantástico! (Rapport/03)

- **Entrevistador:** Muchas gracias por la colaboración en la entrevista. (Rapport/03)

-**Entrevistado:** ¡Venga, muy bien! (Rapport/03)

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 04
- Fecha de la entrevista: 08/06/2011
- Hora de la entrevista: 17:00 p.m

Entrevistador: Buenas tardes y muchas gracias por la colaboración en esta entrevista sobre Competencias Profesionales. (Rapport/04)

Pregunta: La primera pregunta es, ¿En su opinión qué entiende por competencia profesional y qué es una persona competente? (Def/04)

Respuesta: Bueno, pues competencias lo que venimos entendiendo. Son unas cualidades que tiene la persona, que puede poner o no poner en su entorno de trabajo, pero que son unas cualidades que se valoran en el entorno de trabajo. No tanto cualidades de personalidad, sino competencias. Esas capacidades que tiene de poner en valor en el trabajo y que afectan directamente, lo que venimos nosotros hasta ahora tratando en el trabajo. Una persona competente dependiendo del puesto y dependiendo de las competencias que se recojan, sobre todo, es una persona con capacidades, una persona polivalente en el trabajo, una persona que trabajo en un entorno entre compañeros y que sea capaz, que sea capaz y que tenga, sobre todo, la flexibilidad (Def/04) porque en los tiempos que corren una de las competencias que más se valora en casi todos los puestos es que sea una persona con gran capacidad de flexibilidad y que no tenga miedo al cambio, porque estamos todo el día inmersos, si no son cambios informáticos son cambios tecnológicos, si no son cambios socioeconómicos son culturales. (Comp/04) Entonces, realmente, una persona que se adapte, es un poquito lo que venimos a atender, lo que yo entiendo. (Def/04)

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿Piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias profesionales? (Edu/04)

Respuesta: Pues, realmente, no creo que sea (se oye una impresora en marcha). La gente cuando... Nosotros valoramos muchísimo el personal que nos viene en prácticas. A parte de que creo que son unas personas motivadas y que y cuando aceptan un

proceso de prácticas es porque les interesa y porque están motivadas. Pero, realmente, cuando salen recién titulados y con un proceso de prácticas, es gente que tiene los conocimientos, pero no las capacidades, en ese momento, que se requieren en la empresa. Yo creo que se debería orientar a la gente, no sólo, en la docencia en las clases magistrales, sino en otro tipo de competencias quizás más a través de trabajos, a través de iniciativa... Yo creo que es muy importante educar en la proactividad y la gente se la educa en la reactividad, a examen, a pregunta, a tal... y en una empresa se tiene que ser muy proactivo, el que es proactivo crece en una empresa y el que es reactivo se queda.
(Edu/04)

Pregunta: ¿Conoce el RD que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/04)

Respuesta: Pues sí, no sé si es un Real Decreto, pero sí que hay un estudio a nivel comunitario de las competencias... (Leg/04)

Entrevistador: Me refiero al del año 2009.

Respuesta: Yo hice un curso... no, puede ser que no estemos hablando de lo mismo. Recuerdo que había una especie de Directiva de la CEE, donde se recomponían todos los estudios, las competencias... pero igual no es de lo que están hablando. (Leg/04)

Entrevistador: El RD es una adaptación, de alguna forma, de esa directiva.
(Rapport/04)

Respuesta: Conozco la Directiva, pero el RD del 2009, no, no le conocía. (Leg/04)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/04)

Respuesta: Pues hombre, esta es una pregunta muy general que había que concretizar, porque no es lo mismo buscar un peón que buscar un ingeniero, no es lo mismo las competencias que se requieren en un peón que en un ingeniero. En un peón se puede necesitar trabajo en equipo, pero a lo mejor en un ingeniero se necesita visión grupal

que es distinta competencia. Trabajo en equipo es saber trabajar con compañeros, saber que tu trabajo depende de otros, pero la visión grupal es saber los recursos que tienes y ver lo que ese grupo puede hacer de cara a los objetivos estratégicos de la empresa. Entonces es muy genérica la pregunta como para decir... Pero yo creo que hay competencias críticas de las que hay que partir siempre. Yo creo que empatía, yo creo que trabajo en equipo es importante, la proactividad; una persona que sea proactiva, una persona flexible, una persona que se adapte a los cambios, da igual que seas un peón que seas un ingeniero. Creo que hay competencias básicas para todos, en distintos niveles, pero más o menos básicas y podríamos estar hablando de esos: empatía, trabajo en equipo, tolerancia al estrés; creo que es una capacidad muy buena y creo que, hoy por hoy, cualquier trabajo da igual que sea un peón, que una cajera, que un ingeniero, tolerancia al estrés sería muy valorada por cualquier persona. (Comp/04)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/04)

Respuesta: Los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, hay de lo más variopinto y esto es como en botica, cada uno tiene cada librito, cada maestro tiene su librito, creo que una selección por competencias, una entrevista por competencias como Dios manda, no la sabe hacer todo el mundo. Ni nadie está formado ni tiene las capacidades para llevarla a cabo. Los métodos de selección que más se utilizan es el de toda la vida, el curricular y después una entrevista en función de lo que te ha parecido el candidato. Nosotros sí hacemos, en nuestra empresa sí que se hacen entrevistas por competencias. Normalmente, se hace un perfil con el cliente de cuáles son las competencias que más le interesan, para eso lo que hacemos es desgranar con el cliente una serie de competencias y, normalmente, en la entrevista hacemos una entrevista por competencias sobre tres o cuatro competencias, porque más no podrías hacer en una entrevista. Luego tenemos una prueba propia del grupo a nivel internacional que es una prueba de competencias y ahí se valoran bastantes competencias que se sacan a través de distintos ítems y hacemos la entrevista por tres o cuatro competencias, en función de lo que el cliente nos haya descrito. No creo que se utilicen estas técnicas en muchas empresas, hoy por hoy, quizás en las grandes con Departamentos de Recursos Humanos importantes puede haber este tipo de

selecciones, pero no es lo más habitual en nuestra comarca. (M-sel/04)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿Piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en las pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/04)

Respuesta: Pues no, no. Para qué vamos a extendernos en esta pregunta, no. Eso es una bobada. (M-sel/04)

Entrevistador: Pero es cierto que hay muchos empresarios que eligen a sus empleados por la grafología. (Intervención del entrevistador)

Respuesta: Por la grafología, yo no me he encontrado con nadie, sinceramente. Ahora, que por la cara te digan: "Es que no me gusta su cara", pues a lo mejor si hay alguno que todavía por la foto dice oye esta... pero yo creo que cada vez menos y que la gente yo creo que es mucho más coherente en todo eso. Por la grafología yo nunca me he encontrado a ningún ave raris de estas. (M-pseudo/04)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica, ¿Qué opina usted? (Eco/04)

Respuesta: Yo no creo que se hayan endurecido, yo creo que los procesos son similares. Si es cierto que, ahora mismo lo que ocurre y donde hay que poner las cosas es en su justa medida, es que las empresas han adelgazado muchísimo sus plantillas, donde antes tenían cuatro ahora tienen uno. Cuando les entra un pedido, les entra ya a última hora, porque su cliente a su vez lo ha demorado hasta el último momento. Cuando tienen que contratar no necesitan contratar a un peón necesitan, a lo mejor, el oficial que tuvieron que quitar en el último aire. Entonces, el perfil profesional o el perfil competencial que ahora necesitan esas empresas que si antes tenían quince, se han quedado con diez, si antes tenían cuarenta se han quedado con veinte, el perfil competencial que necesitan cuando contratan cinco, la verdad es que necesitan más competencias, o más cualidades, o más formación, o más conocimientos que antes. Que hace cinco años en 2007, donde costaba encontrar un peón, donde teníamos el 8,4% de paro en diciembre de 2008, que eso significa 4% hombres y 4% mujeres. De esos 4% de

hombres, quitas estudiantes que se apuntaron para el verano, te quedas con un 3% de paro y ahí es de lo que tenía que tirar todo el empresariado. Con lo cual te valía una persona que, más o menos, pudiese trabajar porque tú ya tenías una plantilla quizás alta. La realidad ahora es que lo necesitas es alguien que te saque el trabajo de forma muy eficaz, porque tu empresa ahora mismo está con los recursos justísimos. No se han endurecido tanto como la dureza también... que al final es como una pescadilla que se muerde la cola. La empresa a su vez está sufriendo esa crisis y esa dureza de que no tiene esos perfiles y los busca, cuando busca, busca no tanto por competencias, yo creo que más por cualificación, sobre todo. Se está buscando determinada cualificación.
(Eco/04)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? **(For/04)**

Respuesta: ¿En activo? Yo creo que para llevar a cabo cursos de formación en competencias, las empresas tendrían que tener muy bien diagnosticado, cuáles son las competencias de cada puesto de trabajo y habría que empezar por eso antes de dar el curso de competencias y esa es la parte que no sé si tienen las empresas hecha. Esa es la parte de los deberes que a lo mejor las empresas no tienen hecha, porque realmente cuando tú a una empresa cuáles son las competencias del puesto, no te saben clarificar bien sus competencias, les tienes que desgranar competencias para que ellos te aporten. Con lo cual, para formar en competencias tienes que tener muy claro, cuáles son las competencias que va a ser en cada puesto de trabajo en tu empresa y haber hecho un diagnóstico de competencias. Tiene que ser algo vivo, no algo que hicieron hace cinco años y que se quedó en la estantería. Pero claro que sería buenísimo, se puede hacer cursos muy interesantes de gente que está en recepción de tratamiento de quejas difíciles, porque tiene falta de la competencia, a lo mejor, de empatía, fantástico, sí. Yo creo que muchos de los cursos que hacen las empresas, incluso sin saber van en esa línea. Por ejemplo: "Necesito un curso de gestión del tiempo o gestión del estrés". Van en esa línea, pero a lo mejor sin profesionalizar correctamente y entonces das a veces palos de ciego. Sería fantástico, pero para eso tienes que hacer tu propio estudio de las competencias de puestos. ¿Hasta qué punto eso está en las empresas?, pues hay mucho terreno que trabajar ahí. **(For/04)**

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿Cual es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/04)

Respuesta: Pues a mí me parece que es un desarrollo muy interesante que clarifica muchísimo los puestos, que es una herramienta valiosísima para el departamento de recursos humanos, que es una herramienta valiosísima para determinar carencias en equipos que no funcionan o determinadas partes de la empresa que no acaban de funcionar nunca, incluso para el diagnóstico de por qué determinadas secciones de la empresa tienes más absentismo que en otras. Puede ser porque haya gente que tiene unas competencias que no son las adecuadas o porque hay que desarrollar determinadas competencias que ahí no se están desarrollando y se está generando estrés y, por tanto, pues no se qué baja por ansiedad o no se qué baja de que tal. Creo que es una herramienta buenísima (Se oye sonar el teléfono), creo que es una herramienta que hay que tener muy en cuenta y que es un diagnóstico muy bueno que las empresas deberían de hacer, pero siempre hecho por gente que sepa hacerlo, por gente profesional y que sepa lo que tiene entre manos. (Val/04)

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por la colaboración en la entrevista. (Rapport/04)

Entrevistada: Pues nada muchísimas gracias a ti. Ha sido muy cómodo y muy fácil. (Rapport/04)

Entrevistador: Gracias

Entrevistada: De nada.

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 05
- Fecha de la entrevista: 01/07/2011
- Hora de la entrevista: 11:45 a.m

Entrevistador: Buenos días y muchas gracias por la colaboración en la entrevista sobre Competencias Profesionales.

Pregunta: La primera pregunta es la siguiente: En su opinión qué entiende por Competencia Profesional y qué es una persona competente? (Def/05)

Respuesta: La definición clásica es un conjunto de conocimientos y habilidades de los que dispone una persona para el desempeño de una actividad profesional concreta. Una persona competente es aquella que aplica con eficacia y eficiencia e incluso, quizás hasta con economía sus conocimientos y habilidades para el desempeño de sus tareas. (Def/05)

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿Piensa que el sistema educativo español (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias profesionales? (Edu/05)

Respuesta: En teoría, sí. En todo el modelo desde hace ya unos 20 años, ha seguido una trayectoria hacia la universalización de la formación. Seguimos en una transición, en algunos aspectos no consolidada políticamente y eso ha llevado a sucesivos cambios en la normativa. Lo que subyace en las últimas décadas es esa universalización que ha venido luego ya legitimada por los planteamientos del Espacio Europeo. Entonces ¿Nominalmente se forma en competencias? Pues si ves las cartillas de evaluación de los niños pequeños hablan de competencias, pero claro una cosa es hablar de competencias y otra cosa son evaluarlas. Es donde el desequilibrio se produce en la evaluación de las competencias. El modelo, ¿Estabais de acuerdo con el modelo? Pues sí, porque tampoco entiendo que sea diferente al anterior, es formas distintas de llamar a lo mismo, ¿Donde está el problema? En la evaluación. (Edu/05)

Pregunta: ¿Conoce el RD 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/05)

Respuesta: ¿Ese es uno que abría el paso para el reconocimiento de competencias entre titulación? ¿Qué opinión me merece? (Rapport/05) No sé si se desarrolló al final porque las competencias eran de las Comunidades Autónomas creo recordar y entonces no sé Cantabria en ese caso como está. Pero bueno, independientemente de eso. Tomando la idea anterior de que el problema está en la evaluación, creo recordar que había un catálogo de competencias, creo recordar que revisé las que tienen que ver con lo que impartimos nosotros aquí y son muy parecidas, están en la línea con un nivel en algunos casos equivalente al que tenemos aquí. ¿Qué es lo que pensé en aquel momento? Que era un riesgo el no coordinar lo que es el reconocimiento de esas competencias con la formación que damos en la universidad, en los institutos y en Formación Profesional. Debería haber una coordinación en la evaluación de esas competencias, de tal manera que si lo que se está buscando es generar competencia en el sentido no de las de..., sino competitividad; pues lo van a conseguir pero devaluando unas titulaciones a favor de unas vías rápidas que lo que está ocurriendo también con todos los temas de grados y la discusión que se está produciendo con los colegios profesionales. Entonces, eso es un tema delicado y complicado para hacerlo por Real Decreto y sin consenso. Pero bueno, la situación es la que es. (Leg/05)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/04)

Respuesta: En mi opinión, entiendo en mi ámbito profesional. En un momento como el actual, 2011, en un momento como el que tenemos todos los estudios dicen que en la Cátedra Pyme lo tenemos documentado y analizado que hay dos posibles soluciones: la internacionalización de las empresas y la innovación. Entonces, por lógica competencia básica: idiomas, la utilización de los idiomas y salir al extranjero, la innovación y la resolución de problemas. (Comp/04)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/05)

Respuesta: (Llaman a la puerta y una chica entra a entregar un trabajo) ¿Me repites, por favor la pregunta? (Rapport/05)

Pregunta: *Se repite*

Respuesta: No hay métodos idóneos. Primero porque cada empresa es un mundo, cada empresa tiene un estilo y una cultura y los procesos de selección son muy distintos en grandes empresas o en empresas pequeñas. Si está hablando de grandes empresas, al final las grandes empresas funcionan con rotaciones muy elevadas del personal. De hecho existe la frase de que si estás más de tres o cuatro años en una empresa, es que estás fracasando. Entonces, ahora se hace referencia a los procesos de institucionalización, pero en las Pymes es diferente. Yo no creo que se pueda hablar de... salvo también depende de qué perfil profesional estés trabajando. Pues es una forma más de poder hacer selección de personal. (M-sel/05)

Pero el juzgar si son buenas o malas, desconozco si hay un estudio que haya hecho un análisis, seguro que lo hay, pero yo desconozco si hay un análisis de si la grafología da unos resultados realmente..., se suele utilizar jurídicamente y los procedimientos judiciales los contemplan, así que deben ser buenos entiendo yo. Pero habría que ver quién los está desarrollando con lo cual la pregunta pasaría a un segundo lugar: ¿Qué requisitos o exigencias habría que pedir para poder validar? No te puedo dar una respuesta así cerrada. (M-pseudo/05)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿Piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/05)

Respuesta: Ah, entonces leí mal la pregunta, he leído la 6. Cuando he hecho así, he visto grafología (Risas). Vale, pues entonces te he contestado a la 6 directamente. Es que como ha entrado la chica esta, me he despistado. (Rapport/05) Es lo que te decía antes, que de algún modo la eficacia pues no puedo decir nada en contra. Así que entiendo que si se usa y se usan en los procedimientos judiciales pues si que serán correctos. ¿Y qué más dices? Psicomorfolología facial. La psicomorfolología facial, hay una serie de estudios que son sobre morfología evolutiva, entonces sí que científicamente

están comprobados por la propia evolución de la especie, el que la simpetría facial, por ejemplo, es un síntoma de perfección genética y es complicado, pues tendrá su base científica, claro. ¿Creo en ello? Pues es que incluso aunque no quieras creer en ello genéticamente, psicológicamente igual sí lo estás teniendo en cuenta. Evidentemente, alguien que se te presenta con buena presencia, uno es más dado a decir que sí que si es que no. O sea, ya no es un tema de que, por intuición, pues entiendo que es así. (M-pseudo/05) No sé si he contestado entonces a la anterior. (Rapport/05)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores, se han endurecido con la llegada de la crisis económica, ¿Qué opina usted? (Eco/05)

Respuesta: Pues que sí, claro. Endurecido, ¿en qué sentido? (Rapport/05)

Entrevistador: Pues, se han hecho más duros...

Entrevistado: Pero duros, ¿a qué se refiere? (Rapport/05)

Entrevistador: Pues, más complicados.

Entrevistado: Pero complicados de que se eleva el nivel de exigencia y se baja el nivel retributivo? (Rapport/05)

Entrevistador: Exactamente

Entrevistado: Pues es que, sí. Todo da que pensar que es así, por una cuestión de que se ha producido un desequilibrio, suena un poco ahora... Estamos hablando de personas, pero los mercados son así y claro, ahora la formación es sin duda mucho más importante, cuando aumenta la competencia la formación es mucho más importante, sin duda. (Eco/05)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? (For/05)

Respuesta: Los trabajadores en activo deberían realizar formación, de hecho las empresas deberían facilitar dicha formación o, al menos, no penalizarla. En unión con la pregunta anterior, es un momento este... es muy necesario que eso sea así, pero posiblemente las empresas por restricción de presupuestos lo hagan menos. (For/05)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿Cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/05)

Respuesta: ¿En qué sentido? (Rapport/05)

Entrevistador: Bueno, es una pregunta de conclusión, de valoración de la importancia que usted le otorga a las Competencias Profesionales.

Entrevistado: Claro, pero una cosa es la competencia que yo busco o el hecho de que tenga un Catálogo de Competencias.

Entrevistador: En general, me refiero, el catálogo.

Entrevistado: Pero entonces, ¿que exista un catálogo de Competencias?

Entrevistador: Sí.

Entrevistado: Bueno, pues que es como todo en esta vida, al final. El hecho de que estén las cosas organizadas y ordenadas es bueno, el problema es la finalidad de esa organización y esos elementos de control, no dejan de ser elementos de control. Entonces, yo creo que se deberían coordinar determinadas... Debería haber un consenso en todo lo que es la parte formativa. (Val/05) En este país, yo creo que estamos un poco despistados, sobre todo aquí cuando lo veis vosotros aquí en la Universidad. Ves como van las generaciones pasando y hablar de competencias hoy no creo que es lo importante, lo importante es cómo se articula, cómo se evalúa y cómo se motiva a los chicos y a las chicas que participan en el proceso formativo. Si el modelo funciona bien, lo puedes exportar luego a las empresas, claro. Entonces, el modelo de competencias, pues lo veo bien. ¿Cómo no lo voy a ver bien? Ahora, nosotros tenemos aquí grupos de 60 en clase. Sesenta, setenta. Entonces, tengo cerca de 300 alumnos en primero. (Edu/05). Tú dime ahora, y ahora te pregunto a ti, ¿Qué te parece el tema de las competencias con 60 alumnos? (Rapport/05)

Entrevistador: Muchos alumnos para poder evaluarlas, y si son 300 en total, mucho peor. **Entrevistado:** ¿Cómo hacemos para que el alumno, la subjetividad, el resultado de la evaluación vaya en contra del propio proceso. Porque, al fin y al cabo, yo mido la competencia, pero igual que la mide un empresario fuera, por los resultados. Si has cumplido con los plazos, si el resultado es satisfactorio. Pero que el resultado sea satisfactorio es que no haya faltas de ortografía. Claro, no es una competencia principal, pero escribir sí y escribir correctamente debe serlo. Claro, si yo ahora me pongo a hacer un control de faltas de ortografía en primero, ¿Qué crees que pasaría? Y si digo a

alguien que con cinco faltas de ortografía en un comentario suspende, que crees que pasaría? Entonces, te devuelvo la pregunta: Para concluir, ¿Cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? Fantástico, ahora bajemos a la tierra, mira lo que hay y vuelve a preguntarme y ya verás lo que te contesto. No sé si me entiendes.
(Edu/05)

Entrevistador: Sí, perfectamente (Risas). (Rapport/05)

Entrevistado: No me estoy quejando, lo que hay es lo que hay.

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por la colaboración en la entrevista.

Entrevistado: De nada, a ti y disculpa el desliz, porque con la interrupción me despisté con las preguntas. (Rapport/05)

Entrevistador: No pasa nada, gracias.

Entrevistado: De nada, a ti. (Rapport/05)

1.- Encabezado:

-Número de entrevista: 06

-Fecha de la entrevista: 14/06/2011 (Se ha tomado como fecha el día de recepción de la entrevista por correo electrónico).

2.- Cuerpo de la entrevista:

Pregunta: En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/06)

Respuesta: Una competencia es una característica subyacente de una persona que está causalmente relacionada con el hecho de hacer las cosas exitosamente en un puesto de trabajo. (Def/06)

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias? (Edu/06)

Respuesta: Según el modelo de Cámara que utilizamos en Cámara Cantabria, que es el siguiente, sólo puedo decir que algunas competencias si se trabajan, y muchas otras, en absoluto. (Edu/06)

Personal

Confianza en sí mismo	Es el convencimiento de las propias capacidades
Auto control	Es la capacidad de controlar los impulsos y emociones evitando sus consecuencias negativas sobre la propia conducta
Visión positiva	Es tener una perspectiva optimista sobre la vida
Gestión del estrés	Es la capacidad de soportar la presión en situaciones difíciles o sometidas a múltiples demandas
Asertividad	Es mostrar convicción y firmeza en las ideas y objetivos propios

Logro

Orientación resultados	a	Es perseguir de forma tenaz retos y objetivos
Iniciativa		Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar
Responsabilidad		Es preocuparse por la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos
Resolución problemas	de	Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles
Planificación organización	y	Es prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo

Colaboración

Empatía		Es interesarse y comprender como se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas
Trabajo en equipo		Es sentirse cómodo trabajando con otros, aunque sean muy distintos, y poner los intereses del grupo delante de los propios
Flexibilidad		Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones

Movilización

Liderazgo		Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente
Influencia		Es la habilidad de convencer (influir) a los demás utilizando argumento (medios al alcance) adecuados.
Comunicación		Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia
Orientación	al	Es la capacidad de captar y satisfacer las necesidades de los

servicio y al cliente demás

Resolución de conflictos	Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo
--------------------------	---

Desarrollo de otros	Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por si mismos
---------------------	---

Pregunta: ¿Conoce el RD que regula el reconocimiento de las competencias profesionales ¿Qué opinión le merece? (Leg/06)

Respuesta: Es una necesidad, pero entraña una gran complejidad también, no se está haciendo con suficiente agilidad, no se sabe aún quienes van a ser los agentes evaluadores, etc. Sería preciso asegurar la transparencia y la equidad del sistema. (Leg/06)

Pregunta: ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/06)

Respuesta: Evidentemente, dada su definición, dependerán del puesto de trabajo a desempeñar. En términos generales en el entorno actual, las más valoradas suelen ser:

-comunicación

- trabajo en equipo

- autocontrol

-iniciativa

(Comp/06)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/06)

-Unos sí, otros no, aunque la tendencia es a hacerlo. Es lo que diferencia a unas personas de otras, ante un mismo nivel de conocimientos o misma titulación.

-Métodos que combinen un buen estudio del puesto de trabajo y una buena evaluación de las competencias idóneas para ese puesto de trabajo. (M-sel/06)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfología facial? (M-pseudo/06)

Respuesta: Francamente, no. (M-pseudo/06)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis. ¿Qué opina usted? (Eco/06)

Respuesta: Lo que han hecho es disminuir, de eso no cabe duda. (Eco/06)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? (For/06)

Respuesta: Sí. Es un clarísimo área de mejora para cualquier profesional. (For/06)

A nivel individual:

- Mejora el rendimiento individual, porque sirve para gestionar las diferencias entre los requerimientos del puesto, el ambiente organizativo y las capacidades individuales. (For/06)
- Mejora de la satisfacción y motivación, porque aporta una base para la mejora continua de las capacidades de los empleados y es muestra de una preocupación de la organización por desarrollar a todas y cada una de las personas que la integran. (For/06)

A nivel organizativo:

- Impacta de forma indirecta en la eficacia organizativa. Asegura que la estructura esté preparada para implementar de modo óptimo la estrategia de la organización. (For/06)
- Es la base de aplicación a las políticas de Recursos Humanos de forma objetiva, global y efectiva (selección, valoración del potencial, gestión del desempeño, planes de carrera, planificación de sucesiones, remuneración, formación y desarrollo, etc.) (For/06)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/06)

Respuesta: La hipótesis de que se parte es que a mayor nivel competencial, mayores serán los niveles de desempeño de las personas. Si creemos válida la hipótesis, la conclusión es que hay que trabajarlas. (Val/06)

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 07
- Fecha en la que se ha realizado la entrevista: 14/07/2011
- Hora de la entrevista: 14:15 p.m

2.- Cuerpo de la entrevista:

Entrevistador: Buenos días y muchas gracias por la colaboración en esta entrevista sobre competencias profesionales.

Pregunta: La primera pregunta es la siguiente, ¿En su opinión qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/07)

Respuesta: Bien, yo entiendo por competencia de forma genérica, el conjunto de conocimientos, habilidades, pero también de valores que forman parte de la persona y que le sirven no solamente para ser competentes en su trabajo, sino también en su vida social, académica, profesional, etcétera. Una persona competente es aquella que es capaz de ajustar ese conjunto de habilidades, conocimientos y valores a las circunstancias específicas en las que tiene que tomar una posición, un punto de partida o un punto de actuación. (Def/07)

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿Piensa que el sistema educativo español (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias profesionales? (Edu/07)

Respuesta: El tema de competencias es muy reciente en el que nos estamos acostumbrando los educadores de los distintos niveles, a trabajar por competencias. Hay sectores con posicionamientos muy críticos con respecto a las competencias. Yo creo que en este momento las competencias están trabajándose sólo a nivel de programación, a nivel de guías escolares, guías didácticas en el caso de la universidad, pero no tienen ese carácter educativo de pensar: “ para trabajar esta competencia ¿qué metodología estoy llevando a cabo?, ¿qué actividades estoy llevando a cabo?, etc. (Edu/07)

Pregunta: ¿Conoce el RD 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/07)

Respuesta: Le conozco de forma muy tangencial, lo que afecta a la parte más educativa del asunto, pero sinceramente no tengo opinión. Sin embargo, sí me parece que está vinculado a la parte de habilidades y conocimientos y poco a la parte de valores y actitudes. (Leg/07)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/07)

Respuesta: Depende, no soy del ramo empresarial. Hay puestos de trabajo en los que se requiere unas competencias profesionales de forma más global, en los que la persona sea capaz de adaptarse y de dar muestra de sus habilidades y conocimientos en ámbitos muy distintos y otras ramas empresariales cuyos niveles de competencia se vinculan más al puesto de trabajo y, por lo tanto, son competencias muy rígidas y están más ligadas a las habilidades. (Comp/07)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/07)

Respuesta: Yo no soy experto en selección de personal, pero yo creo que en este momento no está vinculado la selección del personal a las competencias que se derivan del Real Decreto. Yo creo que las competencias profesionales acaban en un sitio y que la regulación y los métodos de selección de personal buscan otro tipo de cuestiones que tienen a veces poco que ver con las competencias y sí más con el sujeto que tiene una formación global, que es capaz de adaptarse, que es capaz de trabajar en grupo en el que las nuevas tecnologías es un elemento esencial y primario. (Leg/07) No sabría decirte qué métodos de selección de personal son los más idóneos, porque no soy experto en la materia. (M-sel/07)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿Piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en las pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/07)

Respuesta: Yo creo que la selección de personal es una cosa sumamente seria, no quiero quitarle seriedad a la psicomorfolología facial o a la grafología, eso vale para lo que vale, pero no creo que valdría mucho para seleccionar al personal. Eso antes en psicología se determinaba los rasgos de la personalidad, por si la persona era más gorda o más flaca, eso creo que ya forma parte de la historia. (M-pseudo/07)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de los nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica ¿Qué opina usted? (Eco/07)

Respuesta: Supongo que sí, no sé si tanto los procesos de selección como el perfil de lo que se selecciona. Probablemente se está desaprovechando la experiencia y las capacidades de personas que están en el mundo laboral y yo creo que habría que aprovechar esas experiencias en aras a concretar la selección de personal en personas jóvenes, muchas veces sin experiencia. No sé si se han endurecido o el criterio ha cambiado significativamente. (Eco/07)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales? (For/07)

Respuesta: Yo creo que sí, el mundo empresarial está cambiando tan rápido que las competencias adquiridas, bien en el ámbito de la formación o bien en el proceso de trabajo, cambian sustantivamente, cambian claramente y yo creo que es preciso la formación a lo largo de la vida, es algo que tiene que estar presente como contrato previo entre el trabajador y el empresario. (For/07)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿Cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/07)

Respuesta: Volvería a lo que había dicho al principio. En el ámbito educativo, al menos, y creo que en el ámbito empresarial también, el concepto de competencia profesional es un concepto muy fijado a la norma, muy fijado al papel, que todavía no se sabe muy bien concretarlo. (Val/07) Por ejemplo, en el ámbito educativo: “para esta competencia ¿qué metodología he desarrollado yo? ¿Qué actividades he desarrollado?” Parece que las competencias están ahí sueltas que van por un lado y luego lo que le exige al trabajador o al estudiante es otro tipo de cosas distintas o cuanto menos que van paralelas, pero no acaban de juntarse. (Val/07) y (Edu/07)

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por la colaboración en la entrevista. (Rapport/07)

Entrevistado: De nada Damián, muchas gracias a ti por acordarte de mí. (Rapport/07)

Entrevistador: Gracias.

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 08
- Fecha en la que se realizó la entrevista: 18/07/2011
- Hora de la entrevista: 14:00 p.m

2.- Cuerpo de la entrevista:

Entrevistador: Buenos días y muchas gracias por la colaboración en la entrevista sobre competencias profesionales.

Pregunta: La primera pregunta es la siguiente: En su opinión, ¿Qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/08)

Respuesta: La palabra competencia puede tener distintas acepciones , una de ellas puede ser rivalidad entre dos personas o empresas, pero entiendo que la acepción que interesa es la de competencia como persona para trabajar. Sería la que reúne una serie de cualidades tanto a nivel personal, humano y profesional que les sirve para solucionar los problemas que se encuentre en el trabajo de una forma idónea, pero teniendo en cuenta distintos aspectos de la persona como habilidades a nivel cognitivo, destrezas motoras, valores y capacidad profesional. Una persona competente sería la que reúne esta serie de cualidades y las aplica en su puesto de trabajo, si nos estamos refiriendo a una persona profesionalmente competente, pero una persona competente en general sería la que tiene toda esta serie de cualidades aplicadas a la vida. (Def/08)

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿Piensa que el sistema educativo español (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias? (Edu/08)

Respuesta: Yo creo que el sistema educativo lo que hace es intentarlo a través de las asignaturas transversales que hay, pero creo que la responsabilidad de que las personas sean competentes no es únicamente del sistema educativo , sino que las familias y la sociedad, en general, tenemos mucho que ver con eso. Ahora mismo creo que se hace dejación por parte de la sociedad en general y de las familias en muchos casos de formar a personas competentes. (Edu/08)

Pregunta: ¿Conoce el RD 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/08)

Respuesta: Lo conozco de una forma global, no estoy al tanto de todas las actualizaciones porque no es la parte central de mi trabajo, conozco su intencionalidad y qué pretende y estoy de acuerdo con ello, me merece una valoración positiva. (Leg/08)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/08)

Respuesta: Creo que depende de las distintas empresas y de los distintos empresarios. Vemos en muchas ocasiones que lo único que se pretende es que una persona sea dócil y eso se valora, mientras que las grandes empresas valoran otro tipo de competencias como que una persona sea responsable, sepa gestionar en su puesto de trabajo, sepa gestionar su tiempo y sea un poco multitareas para resolver los conflictos que pueda haber en su puesto de trabajo, que no trabaje de forma mecánica. Pero depende, en muchas ocasiones, del tamaño de la empresa y de cómo se haga la selección de los trabajadores. (Comp/08)

Pregunta: Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/08)

Respuesta: Como te digo hay distintos métodos dependiendo de cuáles son las empresas y qué requieren y en cada una de ellas utilizarán distintos métodos. Nosotros aquí a las personas cuando les enseñamos qué es un circuito de recursos humanos, les enseñamos cómo se hace de forma completa. No creo que esto lo que hacen muchas empresas y dependiendo de qué es lo que quieren del trabajador, pues eso será lo que hagan. Evidentemente, para que tú y yo nos entendamos vulgarmente. En el “taller de Manolo” igual la selección de personal es: vamos a quedar para tomar un café, cuéntame chaval qué es lo que sabes hacer, vente mañana y te pones a trabajar. Puede ser una forma válida para Manolo, porque lo único que quiere es ver cómo se desenvuelve ese chaval en el trabajo porque es una empresa tan simple como eso. Supongo que donde vas a ir a hacer mañana la entrevista igual los métodos de selección

son más complejos e igual hacen otra serie de pruebas a los candidatos que serán válidas para ellos, pero desconozco cuáles son las que utilizan. (M-sel/08)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿Piensa que son eficaces los métodos de selección basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/08)

Respuesta: Desde luego que no, no creo que lleven esos métodos a conocer cuanto de competente es una persona. Pueden evidenciar determinadas cosas que las puede detectar un experto en selección de personal, cuando se utilizan con otras muchas pruebas más. Pueden ser indicio de la personalidad de un candidato o candidata, pero ellos por sí solos, para mí, no sirven para nada. (M-pseudo/08)

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica, ¿Qué opina usted? (Eco/08)

Respuesta: Yo creo y lo que vemos aquí, he comentado también con algunas compañeras que son las que trabajan más directamente con las personas, que los métodos de selección son los mismos, sólo que los empresarios al haber mayor desempleo pueden tener un mayor número de candidatos y pueden elegir entre más número de personas, con lo cual no es que sea más exigente la selección es que tienen más donde escoger. Entonces, yo me imagino, que si una persona lo que tiene es una gestoría y necesita un auxiliar administrativo y para ese puesto de trabajo puede seleccionar a un economista, pues probablemente seleccione a un economista aunque luego le contrate como auxiliar administrativo. (Eco/08)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales? (For/08)

Respuesta: La formación continua me parece imprescindible, no puedo decirte algo más rotundo. Los puestos de trabajo se van modificando, las empresas van teniendo mayor tecnología cada vez o la debieran tener y desde luego, los trabajadores deben formarse para poder ser competentes en esos puestos de trabajo. (For/08)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿Cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/08)

Respuesta: Me parecen muy necesarias. Creo que un país que quiere progresar debe tener trabajadores y trabajadoras que sean competentes en la profesión en la que se vayan a desenvolver, porque si no seremos siempre un país tercermundista con mano de obra barata y sin cualificar. (Val/08)

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por la colaboración en la entrevista. (Rapport/08)

Entrevistada: De nada.

1.- Encabezado:

- Número de la entrevista: 09

- Fecha de la entrevista: 20/07/2011. Se ha tomado como fecha de la entrevista la fecha de recepción de la entrevista contestada por escrito.

1.- En su opinión ¿qué entiende por competencia y que es una persona competente? (Def/09)

Una competencia profesional es el conjunto de conocimientos, capacidades, aptitudes y destrezas que permiten el ejercicio de una determinada actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las mismas son adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación y están vinculadas al desempeño profesional.

Las competencias profesionales no son independientes del contexto, de ahí que, en mi opinión, una persona competente sea aquella capaz de poner en funcionamiento los conocimientos, habilidades, capacidades, etc. que posee y utilizarlos para llevar a cabo, de manera eficaz cualquier actividad. (Def/09)

2.- Desde su punto de vista ¿piensa que el sistema educativo (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias? (Edu/09)

El proceso de adquisición de las competencias profesional es continuo para todas las personas a lo largo de toda su vida, por eso considero fundamental empezar con dicho proceso desde que el niño es pequeño. En la base de la adquisición de las competencias profesionales están, entre otras cosas la adquisición de conocimientos, valores, y prácticas en las que el sistema educativo tiene un papel primordial. Posteriormente es la formación adquirida a través de otras vías no formales y la experiencia laboral la que toma protagonismo, pero creo que, hasta llegar a este punto, el sistema educativo es el que debe orientar el proceso.

Actualmente, tras varias reformas educativas, el sistema está mucho más concienciado de esta necesidad, y las competencias profesionales están adquiriendo más protagonismo: por ejemplo, en el caso de la Formación Profesional la instauración del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es un claro ejemplo de esto, y en el caso de la enseñanza universitaria el mayor cambio en este sentido es la instauración del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia) con todo

lo que eso conlleva, por ejemplo, con inclusión de la universidad en el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente. (Edu/09)

3.- ¿Conoce el R.D que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/09)

Es el artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, el dedicado al reconocimiento, evaluación y acreditación y registro de las cualificaciones profesionales (entendidas estas como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral). Posteriormente esa el RD 1224/2009 el que determina el procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Considero que es un R.D bastante completo y muy necesario puesto que establece criterios objetivos y fiables para el reconocimiento de las competencias profesionales.

Una de las finalidades de la aprobación de este R.D fue contribuir a la consecución de los objetivos de la cumbre de Lisboa del año 2000 y en mi opinión es una norma muy importante en cuanto que cohesiona y estandariza los procedimientos. (Leg/09)

4.- En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/09)

Aunque dependiendo del tipo de empresa, puesto de trabajo, filosofía empresarial, contexto socio-cultural etc, las competencias profesionales valoradas los empresarios son diferentes, en general considero que valoran:

- Saber trabajar en equipo.
- La iniciativa.
- La capacidad para tomar decisiones.
- La capacidad de comunicación.
- La experiencia pre-profesional.
- La adaptabilidad y flexibilidad ante nuevas situaciones.
- La responsabilidad.
- La motivación.

- La honestidad y la madurez con el trabajo diario.

(Comp/09)

5.- ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad, evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/09)

Considero que es muy difícil establecer un sistema de selección de personal capaz de cuantificar todas las competencias profesionales que posee un candidato.

Las tradicionales entrevistas de trabajo ayudan a conocer más a las personas, yendo más allá de lo contenido en un cv en el que, pese a mostrar cual es su formación (lo que certifica la obtención de determinadas competencias) o la experiencia laboral del candidato (que presupone la obtención de muchas otras), no se pueden plasmar aspectos como las dotes comunicativas, las motivaciones o el entusiasmo hacia el trabajo en cuestión. (M-sel/09)

Son muy utilizadas en la actualidad test, pruebas de conocimiento o habilidad, pruebas psicométricas, de personalidad, etc. que intentan medir competencias como la capacidad de liderazgo, la iniciativa, la tolerancia o la perseverancia de un candidato, sin embargo su validez es muchas veces discutida por los expertos. (M-sel/09)

Situaciones como el estado anímico de un candidato, el nerviosismo, la personalidad del entrevistador etc. hacen que la forma de valorar la capacitación de una persona a través de un test o una entrevista personal tenga una discutible objetividad, aunque no es menos cierto que existe personal altamente cualificado para llevar esta tarea a delante con la mayor fiabilidad posible, pero ni todos somos iguales, ni las exigencias de todos los empresarios son las mismas respecto de un mismo puesto, ni la competitividad esperada por las empresas es fija (depende del área profesional, el mercado, el país y su cultura empresarial, etc.). (M-sel/09)

Aunque creo que no existe un método infalible, la combinación de varios de ellos puede hacer lograr a los empresarios seleccionar el personal más acorde con el puesto de trabajo y con la empresa en general. (M-sel/09)

Son muy interesantes, por ejemplo, técnicas de simulación en las que se pone a prueba las capacidades de los candidatos en relación con las futuras tareas a desempeñar por el candidato en la empresa o someterlos a un periodo de prueba en el que podrán demostrar su valía y adecuación al puesto. (M-sel/09)

6.- Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/09)

Tenemos que partir de la base de que como ha dicho, ambos métodos se basan en pseudociencias. Valoro ambas técnicas como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal, pero tenemos que ser críticos, de tal manera que podamos sacar rendimiento a la posibilidades que nos ofrecen ambas técnicas, pero teniendo en cuenta sus limitaciones. (M-pseudo/09)

Tenemos que tener en cuenta, en primer lugar, que la grafología parte del hecho de que todos escribimos de manera diferente y que esta diferencia parte de la particular realidad psicológica de cada persona. Desde este punto de vista es obvio que puede ser de ayuda, sin embargo hay que tener en cuenta que, a pesar de esos hechos esto, no existe ninguna demostración de que exista una correlación estable y constante entre los rasgos de la escritura de una persona y sus rasgos de personalidad.(M-pseudo/09)

Los críticos del uso de la grafología argumentan que la falta de evidencia empírica es una razón suficiente para no atribuirle validez fáctica, y menos para ser el punto de inflexión que determine seleccionar o no a una persona para un determinado puesto de trabajo. (M-pseudo/09)

En cuanto a la psicomorfolología facial ocurre más o menos lo mismo. Esta disciplina establece que dependiendo de los rasgos faciales, podemos determinar cuál es la personalidad de un candidato. Por lo que tengo entendido, esta técnica es más usada para el caso de selecciones de directivos y de personal de responsabilidad, pero su uso cada vez está más extendido. Como ventaja destacar que, simplemente, a partir de la foto del CV, se puede llevar a cabo el análisis, lo que simplifica mucho el proceso, sin embargo, como en el caso de la grafología, aunque este método puede ser valorable como complemento, tenemos que ser críticos: no es una ciencia exacta y no podemos fundamentar toda la decisión en un análisis psicomorfológico de la cara del entrevistado. (M-pseudo/09)

7.- Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis. ¿Qué opina usted? (Eco/09)

Está claro que la crisis ha dibujado un nuevo escenario en el mercado laboral: en primer lugar las empresas tienen mucho más donde elegir, y además los trabajadores, que anteriormente pasaban de una empresa a otra buscando mejores condiciones de trabajo (no sólo salariales), ahora piensan mucho antes de tomar una decisión así. (Eco/09)

Lo que sucede en la actualidad es que las pretensiones de los candidatos han disminuido, sin embargo, la de los empresarios han aumentado, por lo que se puede decir que sí, que los procesos de selección se han endurecido considerablemente, teniendo en cuenta además que incluso la negociación salarial ha experimentado un notable cambio comparándola con la de hace unos años. (Eco/09)

Un ejemplo de todo esto está en que las empresas cada vez más, con el objetivo de tener una visión más completa y avalada de los candidatos disponibles para un determinado puesto, acuden a la externalización de los procesos de selección. (Eco/09)

Considero que en un momento como este las empresas se esfuerzan por encontrar fórmulas para detectar, encontrar y mantener empleados que aporten valor añadido, que favorezcan el ahorro de costes. Los empresarios buscan pagar exactamente por aquello que realmente necesitan, y para satisfacer las necesidades de personal, es normal que los procesos de selección se hayan endurecido. (Eco/09)

8.- ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen curso de formación en competencias? (For/09)

Si. En un entorno turbulento como el actual, los cambios en el contenido de los trabajos a realizar, la diversificación de clientes, la introducción de las nuevas tecnologías, etc. hace necesario que todos los trabajadores valoren la importancia de la formación continua. (For/09)

La formación en competencias de los trabajadores en activo otorga sus empresas una mayor flexibilidad y la hace mucho más competitiva permitiéndola sobrevivir con más posibilidad de éxito a los cambios del mercado. (For/09)

Desde el punto de vista de los propios trabajadores supone una importante ventaja comparativa. Un trabajador con más y mejores competencias profesionales va a estar mucho más valorado no sólo por su empresa, sino también por otras externas. (For/09)

9.- Para concluir la entrevista, ¿Cuál es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/09)

La inclusión en la empresa de personal con las competencias profesionales adecuadas va a suponer una transformación productiva y de desarrollo personal para los trabajadores importantísima. (Val/09)

Si con la experiencia y la formación se logra conseguir personal competente, este va a ser capaz de llevar a cabo su trabajo de forma eficaz y segura, en definitiva de conseguir los resultados deseados. (For/09)

No es sólo una cuestión de “saber” o “saber hacer”, es importante que todos seamos conscientes de la importancia de otras competencias sociales, participativas, etc, que conducen a la optimización de los resultados de la empresa, un mejoramiento personal y, si ampliamos las miras, a una mejora de la situación global, no debemos de olvidar que para un país, tener personal competente es un factor primordial para el desarrollo del mismo. (Val/09)

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 10
- Fecha de la entrevista: 19/07/2011
- Hora de la entrevista: 10:15 a.m

2.- Cuerpo de la entrevista:

Entrevistador: Buenos días, y muchas gracias por la colaboración en esta entrevista sobre competencias profesionales.

Pregunta: La primera pregunta es la siguiente: En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/10)

Respuesta: Buenos días y, ante todo, gracias por contar con nosotros (Rapport/10). Nosotros entendemos que la competencia es un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes, combinados, coordinados e integrados para desempeñar una función dada. Es un conjunto, por un lado, de conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto y también de actitudes y comportamientos para poder desarrollarlo. La persona competente es una persona que reúne todas estas actitudes y comportamientos y que las desarrolla y las pone de manifiesto en su tarea y en su puesto de trabajo. (Def/10).

Pregunta: Desde su punto de vista, ¿Piensa que el sistema educativo español (primaria, secundaria y universidad) forma a los alumnos en competencias? (Edu/10)

Respuesta: Desde mi punto de vista yo considero que no, no lo suficiente. Yo creo que los forma más en conocimientos, propiamente dichos, conocimientos técnicos o formativos, pero que no emplean el tiempo suficiente para desarrollar las competencias necesarias en otras áreas. (Edu/10)

Pregunta: ¿Conoce el RD 1224/2009 que regula el reconocimiento de las competencias profesionales? ¿Qué opinión le merece? (Leg/10)

Respuesta: No lo conozco en profundidad, sinceramente. He recibido cierta información, pero desde luego no me he puesto a estudiarlo. Sé que es un sistema que quiere introducir una variable que creo que es necesaria, pero tendría que estudiarlo para poder manifestar una opinión al respecto. (Leg/10)

Pregunta: En su opinión, ¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato? (Comp/10)

Respuesta: Bueno, yo puedo hablar de las competencias que nosotros, como empresa, solicitamos. Son las que denominamos las competencias básicas. Nosotros hablamos de la capacidad de aprendizaje que creemos que es fundamental en cualquier candidato, la interacción efectiva, la capacidad de adaptación, la orientación al desempeño, la resolución de problemas, la orientación a la calidad y la colaboración y el trabajo en equipo, esto son lo que denominamos competencias básicas. Consideramos que con independencia de que luego se puedan desarrollar hasta el nivel que nosotros deseamos, pero que tiene que haber un componente original en el candidato. (Comp/4)

Pregunta: ¿Piensa que los métodos o técnicas de selección de personal que se aplican en la actualidad evalúan las competencias que posee un candidato? En su opinión, ¿Qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/10)

Respuesta: Hombre, yo creo que sí; por lo menos los que utilizamos nosotros. Nosotros intentamos reclutar a candidatos con estas competencias básicas. Desarrollamos o realizamos en las entrevistas y en la selección correspondiente desde test de personalidad, test psicotécnicos y pruebas de carácter funcional o técnica dependiendo del puesto a cubrir. (M-sel/10)

Pregunta: Siguiendo con los métodos de selección, ¿Piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfología facial? (M-pseudo/10)

Respuesta: Yo, desde luego, no las he utilizado nunca. No lo conozco en profundidad, pero también si puedo verter alguna opinión personal, yo creo que no sean objetivamente válidas. Tal vez como algo complementario, pero de forma

individualizada no creo que tengan eficiencia. (M-pseudo/10).

Pregunta: Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica ¿Qué opina usted? (Eco/10)

Respuesta: Hombre, en la actualidad hay mucho más donde elegir, desgraciadamente. Entonces, entiendo que el empresario quiera hacer la mejor selección y con el mejor candidato posible. Por lo tanto, desde luego, que la oferta al haber aumentado tanto; entiendo que hay mucho más donde elegir. Nosotros, ahora mismo, no estamos haciendo selecciones. En el pasado sí que hemos tenido problemas para encontrar determinados perfiles técnicos. Porque los perfiles técnicos eran personas muy cotizadas y realmente en el mercado era difícil encontrarlos y ahora, en el día a día, es mucho más sencillo, desgraciadamente. (Eco/10)

Pregunta: ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias profesionales? (For/10)

Respuesta: Absolutamente estoy de acuerdo, nosotros apostamos por ello. Es más, creo que no es suficiente con hacer una selección de un candidato adecuado. Creo que el candidato hay que potenciarlo, hay que formarlo y hay que desarrollarlo. Sobre todo, porque a lo largo de la vida profesional de una persona hay competencias que a lo mejor en origen, pues hay un pequeño potencial, pero desde luego que si queremos que esa persona funcione, pues hay que desarrollarlo y, por ello, hay que formarlo. (For/10)

Pregunta: Para concluir la entrevista, ¿Cual es su valoración final respecto a las competencias profesionales? (Val/10)

Respuesta: Pues las competencias profesionales, primero como decía yo creo que son una serie de comportamientos, porque personalmente creo que no nos podemos quedar simplemente en unos conocimientos adquiridos, sino que tiene que ser un comportamiento que se ponga de manifiesto al exterior. Porque, efectivamente, hay personas con determinadas habilidades de carácter personal, pero que no quedan de manifiesto en el puesto de trabajo que realmente al empresario es lo que le interesa. Nosotros no juzgamos comportamientos personales de la gente, juzgamos los

comportamientos profesionales. Entonces, efectivamente, en el origen una persona puede tener una habilidad o una competencia a desarrollar, pero es necesario desarrollarla con el día a día y con un buen proyecto de formación, es un poco lo que puedo manifestar. (Val/10)

Entrevistador: Bueno, pues esto es todo. Muchas gracias por la colaboración en la entrevista. (Rapport/10)

Entrevistada: ¡Muchísimas gracias por contar con nosotros para lo que haga falta! (Rapport/10)

Entrevistador: De nada, gracias. (Rapport/10)

ANEXO III: ENTREVISTAS REALIZADAS EN MÉJICO

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Indique su cargo o profesión: Empresario (Ingeniero Naval).

País: México

Indicaciones: Conteste a las siguientes preguntas abiertas debajo del enunciado de cada pregunta. Sea breve y conciso en las respuestas.

1.- Encabezado:

-Número de entrevista: 01

-Fecha de la entrevista: 30/06/2011 (Se pone como fecha el día de recepción de la entrevista por email)

2.- Cuerpo de la entrevista:

1.- En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/01)

Competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que posee una persona para el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado (Def/01)

Una persona competente es aquella capaz de realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente y sobre todo con calidad. (Def/01)

2.- Desde su punto de vista, ¿piensa que el sistema educativo de su país forma a los alumnos en competencias? (Edu/01)

No, yo creo que la educación en nuestro país deja mucho que desear. (Edu/01)

3.- Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato en su país? (Comp/01)

Conocimientos, experiencia, habilidades o talentos, capacidad de adaptación y repuesta ante las diferentes circunstancias que se pudieran presentar durante el desempeño de sus funciones, trabajo en equipo, motivación, disponibilidad entre otras tantas. (Comp/01)

4.- ¿Qué técnicas de selección de personal se utilizan en su país? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos? (M-sel/01)

1º) Entrevista de selección, 2º) Pruebas de conocimiento o de capacidad, 3º) Pruebas psicométricas, 4º) Pruebas de personalidad y psicológicas entre otras. (M-sel/01)

En cuanto a cuales son las más idóneas esto depende del tipo, giro de la empresa y sus necesidades. (M-sel/01)

5.- Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/01)

Si, son de gran utilidad para conocer a fondo la personalidad y el comportamiento de la persona que se pretende contratar ante las diferentes situaciones o circunstancias a los que se enfrente en el ambiente laboral y durante el desempeño de sus funciones dentro de la empresa. (M-pseudo/01)

6.- Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica. ¿Qué opina usted? (Eco/01)

No, en mi opinión creo que esta idea es errónea, cada empresa adapta sus procesos de selección dependiendo de las características que deba reunir el perfil del puesto que se desea cubrir. (Eco/01)

7.- ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? (For/01)

Si, es indispensable que los trabajadores se encuentren en capacitación y actualización continua de sus habilidades y conocimientos, aumentando sus aptitudes para el mejor desempeño de sus funciones (For/01)

8.- Para concluir, ¿qué más puede comentar sobre las competencias profesionales de su país que no se haya preguntado? (Val/01)

Nada en concreto, el cuestionario esta muy bien elaborado y completo. (Val/01)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Indique su cargo o profesión: Gerente Administrativo/ Lic.en Administración de Empresas.

País: México

Indicaciones: Conteste a las siguientes preguntas abiertas debajo del enunciado de cada pregunta. Sea breve y conciso en las respuestas.

1.- Encabezado:

- Número de entrevista: 02

- Fecha de la entrevista: 30/06/2011 (Se pone como fecha el día de recepción de la entrevista por email).

2.- Cuerpo de la entrevista:

1.- En su opinión, ¿qué entiende por competencia y qué es una persona competente? (Def/02)

Competencia pues, es el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones destrezas y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa y eficaz cualquier actividad o tarea. (Def/02)

Una persona competente es aquella que logra resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones todo ello basado en los conocimientos y habilidades adquiridas durante o mediante un proceso de formación continuo. Para que un profesional se considere competente no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas. (Def/02)

2.- Desde su punto de vista, ¿piensa que el sistema educativo de su país forma a los alumnos en competencias? (Edu/02)

Si, desde mi muy personal punto de vista nuestras instituciones se dedican a formar alumnos de competencia brindándoles las armas y herramientas necesarias para su desarrollo profesional esto mediante la vinculación e integración de los alumnos a las

empresas para que reafirmen y pongan en práctica lo aprendido durante su formación escolar y así se realicen en el ámbito profesional. (Edu/02)

3.- Cuáles son las competencias profesionales más valoradas por los empresarios en un candidato en su país? (Comp/02)

Motivación por el trabajo, flexibilidad para adaptarse a distintos ambientes, equipos, demandas y tareas, capacidad para tomar iniciativa, capacidad para trabajar en equipo, honestidad y honradez, buena presencia, eficacia y eficiencia, interés, seriedad, responsabilidad, disponibilidad, experiencia, confiabilidad, integridad visión etc. (Comp/02)

4.- ¿Qué técnicas de selección de personal se utilizan en su país? En su opinión ¿qué métodos de selección de personal son los más idóneos?

1) Entrevista de selección en sus diferentes facetas 2) Pruebas de conocimiento o de capacidad, 3) Pruebas psicométricas, 4) Pruebas de personalidad, psicológicas, grafológicas y técnicas de simulación del puesto que son las más empleadas. (M-sel/02)

En cuanto a cuales son las más idóneas esto depende del tipo, tamaño, capacidad, giro y/o rano de la empresa, así como de las características, requisitos y necesidades que deba cubrir el aspirante al puesto que se esté ofertando. (M-sel/02)

5.- Siguiendo con los métodos de selección, ¿piensa que son eficaces los métodos de selección de personal basados en pseudociencias como la grafología o la psicomorfolología facial? (M-pseudo/02)

Desde luego, siempre y cuando sean practicadas por un especialista en la materia para su posterior interpretación la cual arrojará como resultado si el candidato es apto o no para cubrir el puesto ofertado. (M-pseudo/02)

6.- Se dice que los procesos de selección de nuevos trabajadores se han endurecido con la llegada de la crisis económica. ¿Qué opina usted? (Eco/02)

Pues, creo que en cierta forma es verdad, ya que con la crisis existe mucho desempleo y se tienen muchas vacantes que no se pueden cubrir, debido a que los candidatos no cubren con los requisitos que las empresas solicitan en el personal que desean contratar, esto nos deja notar que no existe una coincidencia de la preparación del egresado con lo que se requiere en el campo laboral y muchas de las empresas han se ven en la necesidad de endurecer sus métodos y técnicas de selección buscando elegir al personal mas apto y eficaz para formar parte de su empresa. (Eco/02)

7.- ¿Cree usted necesario que los trabajadores en activo realicen cursos de formación en competencias? (For/02)

Si, hoy en día es fundamental capacitarse y estar a la vanguardia en lo que compete al campo en que nos desenvolvemos como profesionales reafirmando así las habilidades y conocimientos adquiridos y con ello brindar un mejor desempeño. (For/02)

La contribución de la carrera universitaria al desarrollo de las competencias que suelen exigir las empresas a los candidatos es moderada, si bien en función de la rama estudiada hay algunas que se refuerzan más que otras. De hecho, los titulados señalan como habilidades fundamentales la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y para redactar informes o documentos, pensamiento analítico, dominio del área en concreto y capacidad para trabajar en equipo. (Edu/02) Ésta es la única que las empresas incluyen como requisito importante para incorporar al candidato. (For/02)

8.- Para concluir, ¿qué más puede comentar sobre las competencias profesionales de su país que no se haya preguntado? (Val/02)

Nada en particular. Creo que con las preguntas que se han formulado se ha abarcado lo más esencial y relevante en lo que al tema se refiere. (Val/02)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN