

**Se
Mide
na
ri**
**Permanent
d'Orientació
Professional**

COMPETENCIAS PROFESIONALES.
ANÁLISIS CONCEPTUAL Y
APLICACIÓN PROFESIONAL

Conferencia a cargo de la profesora

Assumpta Aneas Alvarez,

para el *Seminari Permanent d'Orientació Professional*,

Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en
Educación. Universidad de Barcelona.

Barcelona el 5 de noviembre de 2003.

INTRODUCCIÓN

La presente conferencia pretende presentar a la audiencia de Ciencias de la Educación:

- a) Una clarificación conceptual del concepto de competencias profesionales que de manera tan extensiva se utiliza en el ámbito profesional de la formación, la inserción y los RRHH. Para ello se presentará:
 - El concepto base de competencia profesional
 - Los enfoques en la conceptualización de competencias
- b) Presentar el Modelo de competencias profesionales del ISFOL y sus tres macrocompetencias:
 - Las competencias básicas
 - Las competencias técnicas
 - Las competencias transversales
- c) Ilustrar algunas aplicaciones del modelo de ISFOL en el ámbito profesional psicopedagógico
 - La inserción profesional
 - La formación
- d) Establecer unas cuestiones para el debate
- e) Llegar a sintetizar unas conclusiones sobre el tema

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA

En estos momentos actuales un término reina de manera extensiva en el ámbito de los recursos humanos; ya sea para desarrollar políticas de gestión, seleccionar personal o formarlo, este término omnipotente y omnipresente son las competencias.

Así, gestionar por competencias, seleccionar según competencias, formar competencias es forma parte del discurso más “profesional” e “innovador”.

Pero este término tan polisémico¹ y ubicuo se utiliza demasiado a menudo como un sustantivo más, sin prestar atención a los atributos que realmente lo

¹ Echeverría (2001, 21) recoge 9 conceptualizaciones del término. Por su parte Pérez Escoda (2001, 135) recoge hasta 12 definiciones distintas de competencia en el ámbito sociolaboral

caracterizan, cosa que, a nuestro juicio, propicia demasiadas confusiones y graves errores de uso entre la relación ontológica del término y sus concreciones y aplicaciones en la práctica. Este es un problema complejo que requiere de una clarificación de los enfoques conceptuales del término y un análisis de las implicaciones prácticas derivadas de cada uno de ellos.

CONCEPTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Concepto básico de competencias profesionales

Las competencias, fundamentalmente, son las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo (un puesto de trabajo que está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico concreto, etc.) La síntesis de las definiciones de competencias efectuada por Pérez Escoda (2001) aporta aquellos elementos más destacables del concepto al tiempo que se muestra compatible con los tres enfoques de van a presentarse a continuación.

- El concepto es aplicable a las personas (individualmente o en forma grupal).
- Implica unos conocimientos “saberes”, unas habilidades “saber hacer”, y unas actitudes y conductas “saber estar” integrados entre sí.
- Incluye las capacidades y procedimientos informales además de las formales.
- Es indisociable de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia.
- Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que posee unos referentes de eficacia y que cuestiona su transferibilidad.

Características de las competencias. Pérez Escoda (2001, 138).

Las competencias han ido evolucionando en su meta de dar respuesta a estos diversos requerimientos. Gonzi y Athnasou (1996) desarrollaron una clasificación de las diversas conceptualizaciones y modelos teóricos según su enfoque de respuesta a dichos requerimientos, clasificación que ha sido recogida por Echeverría (2002)

De tal manera, las primeras definiciones de competencias aludían a la capacidad de la persona para el desempeño de las actividades o funciones de

su puesto de trabajo. Lo que dio lugar al **enfoque de competencias centrado en la tarea**.

En un siguiente momento se prestó atención a los rasgos y características del profesional excelente, aquel capaz de dar el máximo resultado en su actividad profesional, aquellas competencias que diferenciaban entre el profesional que cumplía con su tarea y el profesional que destacaba en dicho logro. En este nuevo **enfoque centrado en el perfil** no sólo se prestaba atención a la base técnica y profesional sino que se empezó a indagar acerca de las competencias clave, aquellas competencias dotaban de flexibilidad, capacidad de aprendizaje y superación, y todos aquellos rasgos que se estimaran necesarios para llegar a ser este tipo de profesional excelente.

Finalmente se ha llegado a conceptualizar un **enfoque de competencia de naturaleza holística y compleja**, cuyas diversas conceptualizaciones intentan recoger y abordar tanto los elementos de tarea, de excelencia profesional como de desarrollo y adaptación al entorno complejo y global en que se desarrolla la actividad profesional. Los modelos más importantes de este enfoque se sintetizan en el siguiente cuadro, algunos como los primeros son muy conocidos y aplicados:

Autores	Competentes del Modelo
Le Boterf 1991	<p>Competencia técnica: Los saberes (“SABER”) como conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos o técnicos. Las técnicas (“SABER –HACER”) como dominio de métodos y técnicas en los contenidos específicos.</p>
	<p>Competencia social Incluye las motivaciones, los valores, la capacidad de relación en un contexto social y organizativo</p>
Bunk 1994	<p>La Competencia técnica implica el dominio como experto de las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo. Así como los conocimientos y destrezas necesarios para su desempeño.</p>
	<p>La Competencia metodológica implica la capacidad de reacción al aplicar el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. Quien encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo posee este tipo de competencia.</p>
	<p>La Competencia social implica saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y así como un entendimiento interpersonal.</p>
	<p>La Competencia participativa implica saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo. Se es capaz de decidir y de asumir responsabilidades.</p>
Echeverría	<p>Técnico [Saber]: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.</p>

2002	Metodológico [<i>Saber hacer</i>]: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
	Participativo [<i>Saber estar</i>]: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
	Personal [<i>Saber ser</i>]: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones
ISFOL 1995	Competencias básicas: Necesarias para localizar, acceder y localizar un empleo
	Competencias técnicas: Necesarias desempeñar las funciones y procesos propios de una ocupación
	Competencias transversales: Necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral

Algunos de los modelos de competencias del enfoque holístico

En el siguiente punto se pasará a presentar en mayor detalle el Modelo de Competencias del Isfol.

EL MODELO DE COMPETENCIAS DEL ISTITUTO ITALIANO FORMAZIONE ET LAVORO. ISFOL

Este modelo podría ubicarse, junto a otros modelos más conocidos, bajo el enfoque holístico o complejo de competencias profesionales. Que se caracterizan por intentar integrar los diversos componentes de competencia que puedan satisfacer los diversos y complejos requerimientos que emergen en el complejo contexto funcional, organizativo y estructural.

Posiblemente haya sido la Associació de Dones per la Inserció Laboral, SURT, la organización que ha dado a conocer este modelo de competencias en nuestro país. En 1998 utilizó el componente de las competencias transversales para desarrollar un proyecto de identificación y formación en competencias profesionales dirigido a mujeres ocupadas en los niveles profesionales más bajos del sector de Hostelería (SURT, 1998)

A primeros de los años 90 el Instituto para el trabajo y la formación italiano (ISFOL) empezó a trabajar en un modelo conceptual sobre el que fundamentar y articular el Sistema Nacional de Formación Profesional de Italia. Dicho sistema incorpora una estructura de formación y acreditación a partir de las Unidades de Cualificación que comprendían contenidos, duración, modalidad de formación y criterios de evaluación que sigue siendo, hoy, la base de la formación profesional en este estado de la UE.

<i>Estructurado en</i>	Unidades de competencia. Cualificadas Certificables Agregables en función de su repercusión en la cualificación
<i>Centrado en</i>	Competencias: De base Técnico-profesionales Transversales
<i>Referido a</i>	Requisitos de base para la ocupabilidad Área de actividad y procesos organizativos Comportamientos de sujeto en el contexto laboral
<i>Caracterizado por</i>	Flexibilidad Personalización

Sistema de la Unidad de Cualificación y acreditación italiano: características generales. Angeli (1997:24)

Las bases sobre la que se edificó dicho sistema eran las Unidades de Cualificación, toda una estructura en el que se detallaban los resultados y prerrequisitos, así como las pasarelas de cada una de las competencias profesionales establecidas por el ISFOL. La Competencia Profesional, según se conceptualizó en el ISFOL está comprendida por tres componentes o macrocompetencias: las competencias de base, las competencias técnico-profesionales y las competencias transversales

Competencia de acción		
Competencias de base C B	Competencias técnico profesionales CP	Competencias transversales CT
Lengua Informática de base Organización de empresa Derecho del trabajo y sindical Técnicas activas de búsqueda de empleo. Economía básica.	Unidades de competencias propias de los puestos y funciones de los diversos sectores y áreas de actividad	Diagnosticar Relacionarse Afrontar

Competencias profesionales según ISFOL.(1997)

La integración y logro de estas macrocompetencias permiten a la persona estar en disposición de los saberes y actitudes para dar respuesta a los

requerimientos mínimos en cuanto al acceso, desempeño profesional e integración en el sistema productivo del estado italiano. En los siguientes apartados se dará a conocer cada uno de sus componentes:

Competencias base

El ISFOL describe las competencias base en los siguientes términos:

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

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

Angeli, 1997 plantea una caracterización de dichas competencias y la sintetiza en las siguientes ideas:

- Se caracterizan por no estar adscritas a un área de actividad específica, ni a un sector productivo concreto. Son unos conocimientos genéricos (organizativos, legislativos, económicos, lingüísticos, etc.) que pueden **ser válidos y comunes a diversos contextos**, actividades laborales y tareas profesionales, etc.
- Se caracterizan por su **transferibilidad** en cuanto a que el sujeto pueda aplicables y útiles pese a que el sujeto varíe de actividad, sector o función.
- Poseen un carácter de **enriquecimiento y desarrollo** ya que pueden implicar diversos niveles y diversas modalidades.

Características Competencias Base Angeli, 1997,35.

En síntesis, si planteamos acciones para la inserción profesional hemos de considerar que la capacitación en dichas competencias básicas, pueden ser un factor decisivo a la hora de lograr éxito en tal empeño.

Las Competencias Técnico profesionales.

Las competencias técnico profesionales, según el sistema italiano incluyen el análisis y descripción de las competencias técnicas que son necesarias para el desempeño de los diversos procesos y funciones profesionales en un determinado sector o actividad. Isfol ha identificado y estructurado las competencias técnico profesionales de hostelería, producción industrial,

aseguramiento de la calidad en la industria, administración y finanzas, y gestión.

Las Competencias Transversales según ISFOL.

Angeli, 1997 define las competencias transversales como

“Aquellas que no son específicas de una determinada actividad o posición laboral, sino que entran en juego en diversas situaciones. De las competencias transversales dependen, en gran manera, que la persona desempeñe un comportamiento profesional “hábil” o “experto” (pp.50).

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

Estas competencias están agrupadas en tres subtipos de operaciones que el sujeto realiza:

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

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

A continuación va a desarrollarse con mayor profundidad cada una de estas tres macrocompetencias.

Diagnosticar

La competencia de diagnosticar representa una gran cantidad de competencias que, presentando varios niveles de complejidad; son comunes a un amplio rango de actividades y funciones (laborales o no). Efectuar un diagnóstico correcto de la situación en la que uno se encuentra, de las características, de las exigencias que se presentan al individuo, de las variables que puedan afectar las interacciones entre las personas y su trabajo son requisitos fundamentales

para un desempeño eficaz.. Es lo que se ha denominado como “*representación funcional de la situación*”.

En este tipo de competencias se pone en juego todo el bagaje del sujeto, aprendido tanto en contextos formales como no formales y no sólo la experiencia profesional de la persona. El factor clave de esta competencia, tal y como asevera Angeli (1997,111) radica en que la calidad de la representación de la realidad determina la calidad de la acción y del conducta de la personas.

Relacionarse

Las competencias relativas a las relaciones implican una particular atención a una compleja y amplia gama de variables y de procesos que se articulan en el momento en que se entra en contacto con otras personas. Concretamente se refiere a la habilidad interpersonal centrada en aquellos comportamientos aplicados en situaciones “cara a cara” que contribuyen a que los resultados de dichos encuentros sean más eficaces.

Relacionarse eficazmente con otros presupone una particular atención a las competencias sociales, entendidas como habilidades de naturaleza “socio-emocional” (expresión y control de la emotividad, gestión de la ansiedad, etc.) y cognitiva (interpretar la situación, percibir correctamente al otro y su demanda) y comportamental en orden a establecer la relación. El valor de esta competencia radica en el hecho de que las relaciones interpersonales pueden ser, a diversos niveles, situaciones problemáticas y por lo tanto un aspecto crítico a la hora de afrontar y resolver problemas. Fundamental en la competencia relacional se encuentra la competencia comunicativa, un requisito de base, indispensable en cualquier contacto interpersonal. Dicha competencia radica fundamentalmente en la capacidad para emitir y comprender mensajes verbales y no verbales, para interpretarla e integrarla de manera correcta; así como de ser capaz de adoptar una postura empática, abandonando posturas centralistas y siendo capaz de percibir las diversas perspectivas de una situación determinada.

Afrontar

Esta competencia capacita al sujeto para intervenir sobre un incidente, suceso o problema y contar con probabilidades de resolverlo. Ello implica la construcción e implementación de una estrategia de acción. La competencia de afrontar está íntimamente vinculada a la competencia de diagnosticar, pues el correcto diagnóstico de la situación puede permitir plantear análisis, metas y estrategias realistas y factibles.

Competencias transversales CT	
01 – Diagnosticar	01- Diagnosticar la propia competencia y actitudes 02- Diagnosticar problemas
02- Relacionarse	01- Comunicarse 02- Trabajar en equipo 03- Negociar
03- Afrontar	01- Potenciar el autoaprendizaje 02- Afrontar y resolver problemas 03- Desarrollar soluciones creativas

Mapa de competencias transversales (Angeli, 1997,32)

ALGUNAS APLICACIONES DEL MODELO DEL ISFOL EN EL ÁMBITO PROFESIONAL PSICOPEDAGÓGICO

A nuestro juicio el modelo de ISFOL ofrece una conceptualización unívoca, suficiente y aplicable de las competencias profesionales. Como se ha referido al inicio de este trabajo, en nuestro ámbito profesional coexisten gran cantidad de terminología de naturaleza polisémica, que al albur de ciertas tendencias esconden significados diversos para un mismo colectivo profesional o resultan sumamente abstractos o complejos de concretar y operar con ellos en el ámbito profesional. La necesidad de una rigurosidad, una coherencia interna y externa de los conceptos a menudo está bastante reñida con la intuitividad del concepto. Por ello, a nosotros nos pareció un hallazgo que para operar en el campo de la inserción laboral, ya fuera con colectivos en riesgo de exclusión o con un colectivo normalizado resultara tan claro e intuitivo el concepto de Competencias base. Bien es cierto que el que en Italia se ha dado a dichas competencias no tiene por qué ser el que se dé aquí (nosotros tenemos nuestro propio contexto y escenario laboral, educativo y productivo) pero nos parece plenamente válido que tras el concepto de competencias base todos los profesionales de la inserción comprendan que hay un conjunto de saberes, habilidades, formales e informales (en definitiva que recogen todos los principios del concepto) que permiten a la persona localizar una oferta de trabajo, acceder y superar los procesos de selección llegando a ser contratado por la empresa.

En el mismo orden de cosas, la conceptualización de las competencias transversales nos parece especialmente importante. De nuevo no por su contenido intrínseco. Si no por la manera tan aplicada en que se ilustran. Así para los formadores y educadores, en lugar de articular los programas de formación en torno a la estructuración de unos objetivos de aprendizaje tradicionalmente más orientados hacia el concepto que hacia la competencia,

se pueda pasar a programar pensando en la actividad que pondrá en juego el aprendizaje de dicha competencia. Es decir, se programará para que el alumnado sea capaz de diagnosticar, relacionarse y afrontar; y para ellos se seleccionarán o diseñarán las actividades didácticas, se presentarán los contenidos teóricos necesarios y se reflexionará sobre las actitudes más adecuadas a cada caso. Esta modalidad de competencias también puede resultar muy útil para el diagnóstico profesional que se realice desde una perspectiva compleja y cualitativa, pues de nuevo, se podrá partir de la base de qué y cómo se diagnostica, como se relaciona y como se hace frente a los diversos incidentes que pueden surgir en el ámbito profesional o personal. Pudiéndose profundizar en los indicadores, criterios, estrategias, etc.

Las competencias técnicas de este modelo comporten, a nuestro juicio, muchos de los principios de otros modelos de competencias ya fuere en el enfoque de tarea o en el mismo enfoque holístico. Así mismo no puede dejar de mencionarse el esfuerzo que se está realizando en nuestro país por disponer de unos certificados de profesionalidad que determinen las competencias técnicas de las diversas ocupaciones que se desarrollan en nuestro sistema ocupacional. De tal manera que el diseño de formación o el diagnóstico de este tipo de competencias no presenta tanta

EL DISEÑO DE FORMACIÓN INTERCULTURAL BASADO EN LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL ISFOL

Tomando como base esta base competencial teórico se ha formulado un modelo de competencias interculturales. Dicho modelo se ha elaborado integrando toda una fundamentación teórica sobre los procesos y dinámicas psicosociales de las relaciones interculturales en la organización multicultural en las competencias transversales del ISFOL.

En la siguiente figura se ilustra la conceptualización sintética de dichas competencias:

Competencias interculturales transversales	
CIT	
Diagnosticar	Las aspectos culturales que determinan a las personas de la organización Incidentes, necesidades y situaciones ocasionados por las diferencias culturales por las diferencias culturales en el desempeño del trabajo en la empresa
Relacionarse	Negociación intercultural Comunicación intercultural Trabajo en equipo intercultural

Afrontar	Potenciar el autoaprendizaje intercultural Afrontar y resolver problemas interculturales Desarrollar soluciones que consideren las otras culturas
----------	---

Competencias Interculturales Transversales. CIT

Partiendo de dicho Modelo CIT pueden diseñarse programas de formación intercultural dirigidos a cualificar a las personas a que puedan trabajar en contextos multiculturales. Esta disciplina educativa tiene como contenido básico a la cultura y como gran finalidad la competencia intercultural. Partiendo del Modelo ISFOL, tal y como se ha planteado en líneas anteriores, el diseño de programas pueden disfrutar de una gran fuerza didáctica al tiempo que garantizan la cualificación, sirva como ejemplo la siguiente propuesta en la que se pretende cualificar en trabajos en equipos multiculturales:

<p>OBJETIVOS DEL CURSO "TRABAJAMOS JUNTOS, CONOZCÁMONOS MEJOR"</p>
<p>Al finalizar la sesión se pretende.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un grupo interactivo, propiciando un conocimiento e interacción mutua desde un inicio • Presentar la formación intercultural como una formación dinámica y experiencial desde el primer momento para captar la motivación del alumnado • Presentar a los alumnos el concepto de cultura con que se opera al abordar la multiculturalidad • Vivan de manera aproximada las emociones y percepciones de toda persona que se encuentra trabajando en un entorno no familiar. • Conozcan los aspectos fundamentales en que la cultura influye en el desempeño del trabajo • Se ejerciten en el diagnóstico de estos aspectos • Desarrollen estrategias de identificación y comprensión de las diferencias entre los propios valores culturales y los de los demás • Tomen conciencia de su propia identidad y de la del otro en el contexto de toda relación intercultural profesional • Ejerciten las competencias de análisis y resolución de problemas interculturales • Se empiecen a familiarizar con las diferencias comunicas a diversos niveles. • Autodiagnosticarse y diagnosticar diversos estilos comunicativos mediante un modelo teórico. • Reflexionar críticamente sobre la riqueza que puede aportar la diversidad en la empresa • Autoevaluarse y evaluar las aportaciones que ha generado el curso.

En este punto no se detallará ni el contenido ni la metodología pues sólo se pretendía ilustrar la aplicabilidad del Modelo ISFOL y su potencia generadora y didáctica.

CUESTIONES PARA EL DEBATE

Tras la presentación se propondrían las siguientes preguntas para el debate:

- ¿Cuáles son los riesgos y consecuencias del uso indiscriminado del término de competencias?
- ¿Es realmente tan grave que existan contradicciones entre las prácticas y estrategias y el modelo teórico que las sustenta?
- ¿Cuál es el enfoque más extendido en el mundo de la Pedagogía?
- ¿Podría designarse un modelo de competencias como más relevante para la Orientación?
- ¿Qué otras aplicaciones podrían plantearse para el Modelo de ISFOL?

CONCLUSIONES

El Término de competencias profesionales se viene utilizando en diversos sentidos y para abordar multitud de actividades relativas a los Recursos Humanos y la Formación. Clarificando y poniendo orden en esta confusión conceptual, Echeverría (2002) ha realizado una clasificación de los modelos más divulgados en función a los enfoques inherentes en ellos. Así ha distinguido ciertos modelos teóricos cuyo foco de atención se han centrado en el perfil del profesional excelente, es decir en la identificación y medición de los rasgos personales propios del profesional excelente. Otro tipo de modelos se han centrado en la análisis y descripción del puesto de trabajo o la función, con vistas a la clarificación de los requerimientos necesarios para el desempeño del mismo. Un tercer tipo de enfoque ha concebido la competencia como la síntesis de una serie de factores personales, contextuales y operativos que interactúan y generan la necesidad de un conjunto de competencias u otro.

El modelo de Competencias creado por el ISFOL, modelo que podría ubicarse en el enfoque conceptual holístico, se ha valorado como un aplicable y comprensiva base para la actividad profesional. Distinguiendo entre las competencias básicas de acceso al empleo, las competencias transversales y las competencias técnicas; sobre todo estas dos primeras ofrecen una sólida estructura conceptual sobre la que articular y diseñar acciones de orientación y formación.

Sobre esta base se ha formulado un modelo teórico de competencias interculturales que capaciten a las personas para el desempeño profesional y la integración en empresas multiculturales. Este mismo modelo ha servido de base para el diseño de programas de formación intercultural. Una nueva disciplina formativa en nuestro país pero con amplio historial en otros países,

cuyo contenido es la cultura y cuyas finalidades son el cualificar, afrontar el shock intercultural y lograr una mejor integración en contextos culturales no propios.

El comprender el significado e implicaciones del concepto de competencia profesional y el conocer los diversos enfoques y modelos teóricos sobre los que poder fundamentarse, se considera un factor clave en la cualificación de los profesionales de la pedagogía, psicopedagogía y educación. De esa manera se podrán articular programas y medidas que satisfagan los criterios de coherencia interna, suficiencia, pertinencia y en definitiva, lograr mayor eficacia en los mismos. Para finalizar presentaremos la síntesis realizada por Francesco, 1999:9 quien identificaba ciertos rasgos comunes sobre los que se dispone de un amplio consenso y que no deben obviarse al referirse a las competencias.

- Las competencias son vistas como un *recurso clave*, intangible pero fundamental para la competitividad de la empresa, el desarrollo y el logro del éxito.
- Son vistas como un prerrequisitos esenciales (pero no exclusivo) para la eficacia profesional de la persona. Que también son un requerimiento clave para la política de RRHH de la empresa, y especialmente de la Formación.
- La centralidad del sujeto en su definición, que se delimita en un patrimonio absolutamente individual (*no se ve las competencias en sí, sino a la persona competente*). Cosa que implica evidentes dificultades en el uso general del término.
- El papel fundamental del contexto de aprendizaje en el que el sujeto desarrollo y aplica su propia competencia.
- La multidimensionalidad del concepto de competencias que entra en juego de manera compleja cada vez que la persona realiza sus prestaciones eficazmente.
- El dinamismo de las competencias, entendida como variabilidad en el tiempo debido a los procesos de aprendizaje experimentados por la persona y determinados, a su vez, por variables situacionales como los contextos de trabajo, de relación, etc.

Elementos comunes al concepto de competencia. Francesco, 1994: 9

BIBLIOGRAFÍA

Aneas, A. (2000). *El servicio de Handling del Aeropuerto de Barcelona. Balance de competencias*. Barcelona: CCOO Catalunya. Federación de gráficas y transportes.

Aneas, A. (2002). *Competències para la Funció Pública*. Conferencia impartida per a la Federació de Municipis de Catalunya. Octubre de 2002

- Aneas, A. (2003) *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. Tesis doctoral . Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona.
- Angeli, F. (1994). *Competence trasversali e comportamento organizzativo*. Roma: Isfol.
- Angeli, F. (1997). *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*. Roma: Isfol.
- Cabrera, F., Donoso, T. y Marín, M.A. (1993). *Manual de formación pedagógica básica para formadores*. Barcelona: PPU.
- Cabrera, F., Millán, D., Romans, M. (2001): *Formació a les Organitzacions. Un camp obert als professionals de la Pedagogia*. Barcelona : Publicacions de la Universitat de Barcelona
- CEDEFOP. (1998). *Formación para la sociedad en cambio*. Luxemburgo: Servicio de Publicaciones.
- Echeverría, B., Sarasola, L. (2001). *Cualificaciones -competencias : la contribución de los proyectos Leonardo da Vinci y Adapt*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Figuera, P., Massot, I., Aneas, A. (1999). *El desarrollo personal. Formación de formadores para la Iniciativa comunitaria Youthstart*. Barcelona: Barcelona Activa.
- Levi-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Mazariegos, A.; Sopena, Q.; Cervera, M.; Cruells, E y Rubio, F. (1998) *Competencias transversales. Un reto para la formación profesional*. Barcelona: Surt-Forcem
- Pascualena, J.(2001). *La gestión por competencias colaborativa para recoger necesidades de formación*. Barcelona, Barcelona: Universitat de Barcelona Les Heures.
- Pérez Escoda, N. (2001). *Formación Ocupacional*. Proyecto docente e investigador. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.

La Divisió V de Ciències de l'Educació i la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona, promouen aquest acte.

**DEPARTAMENT DE MÈTODES D'INVESTIGACIÓ I
DIAGNÒSTIC EN EDUCACIÓ**

Passeig de la Vall Hebron 171, Llevant,
08035 Barcelona,
Ts: 93 4035001 /93 4035208
Fax : 93 4035011

Despatx 210
Bústia 47

Francesc Martinez Olmo, Secretari
Susana Guerra Ruiz, Secretària Tècnica
Seminari Permanent d'Orientació Professional
Mail: seperop@d5.ub.es



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**DIVISIÓ V DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ
FACULTAT DE PEDAGOGIA**