



Repositorio Digital Institucional  
"José María Rosa"

Universidad Nacional de Lanús  
Secretaría Académica  
Dirección de Biblioteca y Servicios de Información Documental

Marcelo Curcio

[marcelocurcio@gmail.com](mailto:marcelocurcio@gmail.com)

### Evaluación por competencias: caso industria automotriz

Trabajo Integrador Final para la obtención del título de Especialización en Formación Profesional del Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico

El presente documento integra el Repositorio Digital Institucional "José María Rosa" de la Biblioteca "Rodolfo Puiggrós" de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa)

This document is part of the Institutional Digital Repository "José María Rosa" of the Library "Rodolfo Puiggrós" of the University National of Lanús (UNLa)

#### Cita sugerida

Curcio, M. (2013). *Evaluación por competencias; caso: industria automotriz* (Trabajo Final Integrador). Universidad Nacional de Lanús. Recuperado de

[http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/TFI/EsFP/Curcio\\_M\\_Evaluacion\\_2014.pdf](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/TFI/EsFP/Curcio_M_Evaluacion_2014.pdf)

#### Condiciones de uso

[www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso)



[www.unla.edu.ar](http://www.unla.edu.ar)  
[www.repositoriojmr.unla.edu.ar](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar)  
[repositoriojmr@unla.edu.ar](mailto:repositoriojmr@unla.edu.ar)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS

Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico  
Especialización en Formación Profesional



Trabajo Final  
Especialización de Formación Profesional

**“Evaluación por Competencias; Caso: Industria Automotriz”**

Autor: Marcelo Curcio

Profesora: Lic. Irma Briasco

4 de Noviembre de 2013

## **RESUMEN**

La evolución cada vez más vertiginosa de la tecnología en la industria automotriz, hace aparecer a la Formación Profesional basada en el proceso de Desarrollo de Competencias como la herramienta más adecuada para una formación dinámica y adaptable a las necesidades de los tiempos que corren.

En este marco la “Evaluación de Competencias” se asume como una parte fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje que permite diagnosticar, medir logros, establecer brechas y necesidades de capacitación para cada uno de los trabajadores de manera individual. Permite además certificar saberes profesionales sin importar dónde se hayan obtenido y orientar al sujeto para mejorar u optimizar su desempeño.

Sin embargo, la “Evaluación de Competencias” presenta un desafío en sí mismo, ya que a diferencia de la “Evaluación Tradicional” centrada mayormente en el resultado de una formación en particular, ésta busca evaluar las competencias de cada técnico individualmente de una forma integral, objetiva y estandarizada en su ámbito laboral.

Este trabajo muestra la evolución en la implementación del “Sistema de Evaluación de Competencias” a partir de una experiencia de campo en una empresa automotriz.

# INDICE

1. MARCO DE REFERENCIA	3
2. CARACTERIZACIÓN	12
3. MÉTODO	13
4. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	14
5. ANÁLISIS	25
6. CONCLUSIÓN	27
7. BIBLIOGRAFÍA	28

# **1. MARCO DE REFERENCIA**

## **1.1. Introducción**

La formación basada en competencias es toda una concepción nueva para la formación y capacitación laboral, que incluye la responsabilidad del participante como protagonista activo para el planteo de su desarrollo y procurarse de los medios para hacerlo.

Una definición actual del término Competencia abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en contextos específicos (*OIT 2005*).

Si bien el enfoque de competencia laboral comenzó a aplicarse en Inglaterra en los años 80, para Latino América, comienza a tomar fuerza en la década del 90, con distinta suerte dependiendo el país donde se aplicara. En Argentina, este concepto tuvo una resistencia importante a comienzos del nuevo siglo por asociárselo en gran medida a las políticas neoliberales que fueron nefastas para la educación técnica.

Una vez superada la discusión, para poder avanzar en la implementación de este concepto, es fundamental una política que regule y administre la validación de los aprendizajes formales e informales resolviendo la disociación existente entre la formación académica y la formación para el trabajo.

Para la validación y reconocimiento de aprendizajes, especialmente los desarrollados en el ámbito laboral “*la evaluación*” y “*los evaluadores*” cobran una relevancia especial en las actividades de normalización, formación y certificación.

## **1.2. Límites de la evaluación Tradicional para la Formación Profesional actual**

En un proceso educativo, la evaluación es un elemento indispensable para la verificación de logros propuestos, la reorientación de los desvíos ocurridos durante el proceso y poder generar nuevos desafíos para aquellos que aprenden.

No está en el espíritu de este trabajo descalificar a la evaluación tradicional, como herramienta, solo deseo marcar algunas limitaciones que ésta tiene, en especial cuando se trata de Formación Profesional actual.

La evaluación tradicional se orienta más a los resultados o a los productos de la formación, sin tener en cuenta demasiado los procesos. Es decir que ésta se da generalmente al finalizar un período determinado. Está más focalizada en valorar el aprendizaje de los estudiantes, y no tanto en la intervención del docente a través de intentar mejorar el proceso de enseñanza basándose en los resultados de éstas evaluaciones. Esto impide que la Formación Profesional se convierta en algo dinámico, que pueda ajustarse permanentemente a una realidad actual tan cambiante.

Las prácticas tradicionales de evaluación se concentran sobre aquellos temas que son fáciles de evaluar, conduciendo a un énfasis exagerado en la memorización y en la obtención de habilidades de nivel más bajo; estimulando a los estudiantes a focalizar más sobre aquellos tópicos que suelen ser evaluados, a expensas de aquellos que no lo son.

En la evaluación tradicional la prioridad tanto en las aulas como en los exámenes públicos de amplia escala, ha estado en la comparación de unos individuos con otros. (*Rod Mc Donald*); *David Boud* y *John Francis*, 1995).

Un caso típico de los límites de la evaluación tradicional, es el de los cursos de Formación Profesional para adultos en los que prevalece la metodología de trabajo en taller, en cuya evaluación final, el cursante debe demostrar aquello que sabe mediante una prueba escrita, esto pone en evidencia la falta de congruencia entre las capacidades a evaluar y el instrumento seleccionado. Esto genera conductas de inhibición en muchos alumnos, incluso entre cursantes motivados y de activa participación, que sienten esta nueva situación ajena al proceso de formación que venían teniendo. (*Avolio de Cols, Susana y Iaccolutti, María Dolores, 2006*).

El aprendizaje del saber hacer (de procedimientos) requiere (particularmente, a medida que los objetos del aprendizaje son más complejos) el aprendizaje de saberes (hechos y conceptos), de modo que estos contenidos formativos constituyen ordinariamente el soporte imprescindible de aquellos, ejemplo: Tener conocimientos de mecánica y de electrónica no garantiza ser competente para diagnosticar una avería de un automóvil, no obstante para poder diagnosticar una avería de un automóvil es imprescindible tener conocimientos de mecánica automotriz y de electrónica.

### **1.3. Dificultades más comunes de la evaluación tradicional:**

- Suelen ser poco representativas en relación con el propósito del módulo o unidad, afectando en consecuencia la validez.
- Abordan aspectos parciales, es decir, vinculados en cada caso a algunas capacidades o contenidos, sin establecer las relaciones entre ellos. Dejan de lado la necesaria integración que debe darse en la evaluación de las capacidades complejas que se requieren para el desarrollo de competencias.
- Muestran escasa o nula vinculación entre la teoría y la práctica. Esto se traduce frecuentemente en situaciones en las que se presentan las primeras preguntas que corresponden exclusivamente a aspectos teóricos, claramente separadas de las últimas, vinculadas con problemas o casos prácticos. Esta segmentación entre teoría y práctica no considera un saber hacer reflexivo y fundamentado, que es el que resulta imprescindible para contribuir al logro de competencias.
- Suelen plantearse preguntas o situaciones mediante el uso de los mismos términos de lenguaje con que aparecen en los textos o materiales curriculares. Esto conduce a que se evalúe el recuerdo, la memoria, y que se dejen de lado las habilidades cognitivas.
- Se presentan situaciones de un nivel de complejidad que no ha sido el alcanzado en la enseñanza. Es el caso típico de Matemática, cuando en el marco del curso se trabaja con “Problemas Tipo” y su respectiva ejercitación, y se reserva para la prueba el problema “para pensar”, en el cual se presenta (por primera vez) una situación problemática que combina los distintos tipos analizados.
- No se definen con claridad los criterios para evaluar, lo cual suele quedar en evidencia cuando distintas personas evalúan a un mismo participante en una situación similar, y se observan variaciones significativas en las correcciones realizadas, o en las notas adjudicadas.
- La evaluación de los estudiantes se centra sobre aquellas materias que son fáciles de evaluar, lo cual conduce a un énfasis exagerado en la memorización.
- La evaluación estimula a los estudiantes a focalizar sobre aquellos tópicos que son evaluables, a expensas de aquellos que no lo son.
- Los estudiantes otorgan más importancia a las tareas cuya evaluación se requiere para obtener una acreditación.
- Los estudiantes adoptan métodos no deseables de aprendizajes, influidos por la naturaleza de la evaluación implementada.

- Los estudiantes buscan los apuntes de los docentes para poder identificar mejor que es lo importante para ellos y tener mejores perspectivas de aprobación, ignorando otros materiales importantes.

Estas prácticas pueden tener efectos completamente opuestos a aquellos que se proponen las instituciones, surgiendo tantas “formas y criterios de evaluar” como docentes existan en el plantel.

Este cuestionamiento ha hecho que paulatinamente la evaluación haya sido abordada como campo de estudio en numerosas e importantes investigaciones, abriendo el debate hacia una mirada más amplia que incluye los procesos de evaluación realizados en el ámbito de trabajo. (*Menna Norma, 2006*).

## **1.4. Evaluación por Competencias**

### *1.4.1 Concepto de Competencia:*

El concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970. El interés de las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstas aportan.

Las primeras aplicaciones del enfoque de Competencia Laboral se registran en Inglaterra en los años 80.

La Competencia en el ámbito de la Formación Profesional, se refiere a una integración de capacidades del sujeto que le permiten actuar de una manera eficaz en situaciones reales de trabajo. Se manifiesta tanto en la rapidez y exactitud con las que el sujeto realiza sus actividades rutinarias, como en la forma de abordar situaciones nuevas, resolver problemas, tomar decisiones y proponer mejoras.

La competencia se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está casualmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Se puede definir también como una construcción a partir de recursos propios (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

Podría decirse que posee “Competencia Profesional” quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible, que además está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (*Gil Flores Javier, 2007*)

### *1.4.2. Concepto de evaluación por competencias:*

“Es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia a partir de un referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia”.

En un enfoque de formación basada en competencias, interesa evaluar, en los contextos en que se desarrollan los procesos, no solo lo que se ve sino también aquello que no se ve, aquello que hay que inferir pero que en verdad está sustentando lo que sí se ve. Así mismo, consideramos que lo observable no se reduce a lo mensurable, ya que puede ser “atrapado” en términos cualitativos.

En la evaluación de competencias el interés principal se centra en el desempeño competente, de este modo se trata de verificar los logros que se alcanzan en el trabajo y en situaciones reales del desempeño.

#### *1.4.3. Características de la evaluación de competencias:*

- Se basa en los resultados del desempeño laboral
- Es realizado para cada trabajador
- No recurre a escalas numéricas de calificación
- No se compara entre trabajadores
- Es un proceso más que un momento
- Desemboca en el criterio: Competente o aún no competente

Por lo tanto, la Evaluación de Competencias se realiza en condiciones reales de trabajo, y es allí donde se encuentran las evidencias del desempeño competente.

#### *1.4.4. Componentes básicos de la evaluación por competencias:*

- Un referente, norma o estándar de desempeño, previamente identificado
- El proceso de recolección de evidencias
- La comparación de evidencias con el estándar
- La formulación de un criterio: “Competente” o “Aún No Competente”
- Los mecanismos de aseguramiento de la calidad

El estándar de competencia se ha definido previamente mediante un análisis cualitativo del trabajo.

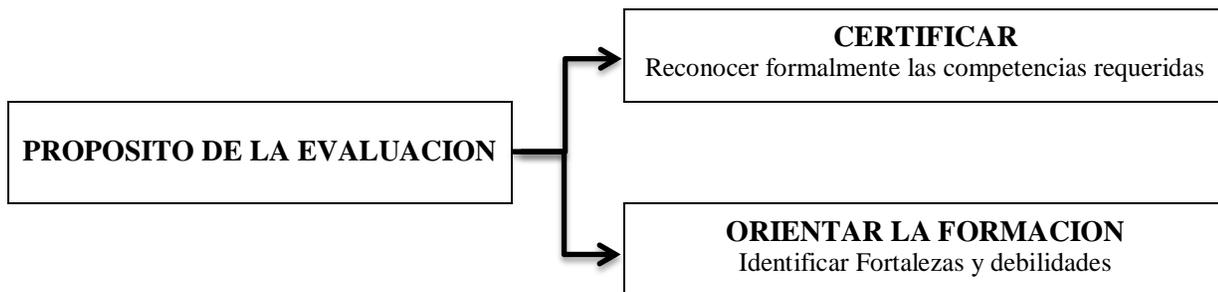
*(\* Se ha utilizado el término “evaluación” para facilitar la comprensión del texto. En inglés se utiliza el término “Assessment” con un sentido mucho más cercano a lo que aquí llamamos evaluación y que guarda diferencias con el término “Evaluation”. (Vargas Fernando, 2001).*

La evaluación de competencias laborales es un proceso que tiene como propósito emitir un juicio de valor acerca de los saberes profesionales de los postulantes. Este juicio se basa en la norma de competencia validada sectorialmente.

El reconocimiento formal de estos saberes se denomina certificación, y es realizado por una institución de tercera parte, es decir, no vinculada directamente con la ejecución de acciones de formación constituida por los actores representativos del sector de actividad.

La evaluación de competencias posibilita certificar los saberes profesionales y orientar al sujeto para mejorar u optimizar sus desempeños.

En función de lo expresado, la evaluación tiene un doble propósito:



*Fuente: Manual para la formación de evaluadores en base a Normas de Competencia Laboral, Lic. Norma Menna, (2006).*

### **1.5. Evaluación Tradicional vs Evaluación por Competencias.**

Hoy las teorías de la psicología cognitiva reconocen que además de las tradicionales pruebas escritas y prácticas, se requieren nuevas formas de evaluar los logros de los estudiantes. Los nuevos sistemas de evaluación intentan reflejar la diversidad de los procesos mentales que se activan en orden a facilitar el aprendizaje. De hecho los métodos de evaluación históricamente han reflejado el estado del arte sobre la forma en que se cree que la gente aprende.

Las primeras teorías sobre el aprendizaje defendían que las habilidades más complejas y de alto orden eran adquiridas por partes, descomponiendo el aprendizaje en una serie de habilidades previas de otras; un aprendizaje por bloques. Sin embargo la moderna psicología cognitiva indica que el aprendiz piensa y actúa activamente construyendo y desarrollando modelos mentales. El aprendizaje significativo es reflexivo, constructivo y auto-regulado. Para conocer algo no solo se necesita recibir información, sino también interpretarla y relacionarla con el conocimiento ya poseído. Adicionalmente se reconoce la importancia de lo aprendido no solo en función de cómo se actúa; también en función de cómo se adapta ante nuevas e inesperadas situaciones.

La evaluación ha cambiado su interés en fijarse en la presencia o ausencia de algún fragmento de información analizado en un test de opción múltiple, hacia cómo el estudiante organiza, estructura y usa esa información en contexto para resolver problemas complejos. La adquisición del conocimiento por sí sola no es suficiente para hacer un buen análisis o resolver problemas; se necesita también adquirir la disposición para usar las habilidades y estrategias, como también el conocimiento de cuando y como aplicarlas

Esta tendencia hacia el alejamiento de los tradicionales test de opción múltiple y acercamiento a métodos alternativos variados, se ha denominado "Evaluación Auténtica" o "Evaluación basada en el desempeño"; como tal incluye nuevas estrategias tales como: demostraciones, ejecución, simulación por computadora, y portafolios de trabajo del estudiante.

La evaluación puede ser vista a menudo como sinónimo de test, prueba, documentación, seguimiento o monitoreo. Puede interpretarse como cualquier método para entender mejor el conocimiento que posee un estudiante. La evaluación precisa de un proceso de acompañamiento

o valoración de información acerca del aprendizaje del alumno, para lo cual se siguen procedimientos de observación, recolección, registro, medición e interpretación de información sobre el alumno.

La evaluación es quizás el más vital de todos los procesos involucrados en la Formación Técnico Profesional. Muchas prácticas de evaluación siguen siendo tan válidas hoy como lo fueron siempre. No obstante han surgido nuevos desafíos en este campo y que los enfoques tradicionales no siempre logran darles respuesta.

Los evaluadores, en un sistema de evaluación basado en competencias, hacen juicios basados en la evidencia recolectada de varias fuentes, éstas definen si un individuo satisface los requerimientos planteados por una norma o conjunto de criterios. El enfoque basado en competencias, asume que pueden establecerse estándares educacionales alcanzables por la mayoría de los estudiantes, que además, diferentes desempeños pueden reflejar los mismos estándares, y que los evaluadores pueden elaborar juicios consistentes sobre estos desempeños. Un enfoque como éste modifica muchas de las concepciones prácticas vigentes en la formación y la evaluación utilizadas en muchos países. Este nuevo enfoque de la evaluación debe considerar:

- Las conexiones entre evaluación y aprendizaje.
- La necesidad de focalizarse en las competencias.
- El reconocimiento de la competencia alcanzada fuera de las situaciones de aprendizaje formal.
- La evaluación y certificación a través de muchas instituciones.

( Rod Mc Donald; David Boud y John Francis, 1995).

A modo de síntesis podemos establecer las diferencias principales entre estas dos metodologías de evaluación:

<b><i>EVALUACIÓN TRADICIONAL</i></b>	<b><i>EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS</i></b>
Utiliza escalas numéricas.	Se basa en el juicio “Competente” o “aún no”.
Compara el rendimiento del grupo.	Es individualizada.
Los evaluados no conocen las preguntas.	Los evaluados conocen las áreas que cubrirá la evaluación.
Los evaluados no participan en la fijación de objetivos de la evaluación.	Los evaluados participan en la fijación de objetivos.
Se realiza en un momento del tiempo.	Es un proceso planificado y coordinado.
Usualmente se hace por escrito o con ejercicios prácticos simulados.	Se centra en evidencias del desempeño real del trabajo.
El evaluador juega un papel pasivo usualmente como vigilante de la prueba.	El evaluador juega un papel activo, incluso como formador.
Se basa en partes de un programa de estudios o a la finalización del mismo.	No toma en cuenta programas de estudios.
No incluye conocimientos fuera de los programas de estudio.	Incluye la evaluación de conocimientos previamente adquiridos por experiencia.

*Fuente: Fernando Vargas Z. (2001): Adaptado de Fletcher, (1994), Mertens, (1996), Gonzci, (1996).*

## **1.6. Problemas de la evaluación, en la implementación del proceso de Desarrollo de Competencias.**

### *1.6.1. La evaluación, una práctica humana y social compleja:*

La evaluación es uno de los desafíos más complejos en la formación por competencias. Una evaluación por competencias implica una reforma radical del sistema educativo, implica el cambio desde una evaluación por logros hacia una evaluación por procesos, no se evalúa un resultado, sino el proceso de aprendizaje completo, en él a su vez intervienen: el contexto, la motivación, los sistemas simbólicos y el desarrollo cognitivo. Esto lleva a hacer un seguimiento del proceso de aprendizaje de manera integral, partiendo desde la motivación misma hasta la ejecución de la acción y su consecuente resultado.

Además de considerar la evaluación desde un punto de vista técnico, debemos destacar que el proceso de evaluación tiene lugar en una situación en la que se materializan sentimientos, valores, creencias, concepciones. En ella entran en juego criterios e intereses que pueden originar distintos tipos de conflictos humanos.

### *1.6.2. Dificultades para la evaluación de competencias:*

La evaluación propiamente dicha, encierra la dificultad que supone emitir juicios valorativos que se ajusten a las características y al mérito real de las personas evaluadas. El desarrollo de la evaluación en sí misma, puede verse dificultado por problemas del tipo técnico generados muchas veces en el modo de quienes se encargan de llevarla a cabo. Cuando la evaluación se realiza en el seno de organizaciones, asumiendo el papel de evaluadores los propios miembros de la organización, las relaciones interpersonales entre los trabajadores y quienes se encargan de evaluarlos, pueden condicionar la valoración que se haga. Los esfuerzos por sistematizar los procesos de evaluación y establecer procedimientos que impliquen la recogida de datos y evidencias en los que apoyar cualquier juicio de valor minimizan estos problemas.

Las personas que actúan como evaluadores no siempre cuentan con la capacitación necesaria para llevar a cabo esta función correctamente. Además la evaluación requiere experiencia y un conocimiento profundo del puesto de trabajo para el que realiza la evaluación. Es necesario contar con capacidad para el análisis y comprensión de la situación evaluada. Cuando la evaluación de las competencias del sujeto se realiza bajo la modalidad de evaluación de desempeño, es frecuente la utilización de supervisores designados a partir de quienes ocupan un puesto superior en la estructura jerárquica de la organización. Incluso, en el caso de la evaluación de 360°, pueden actuar como evaluadores los compañeros o los subordinados. La utilización de evaluadores que no poseen una cualificación específica para desarrollar esta tarea puede llevar a que la evaluación se vea afectada por ciertos errores.

Una evaluación de competencias integrada en la gestión del desempeño laboral acarrea consecuencias tanto para las personas objeto de evaluación como para la organización. En sentido positivo, la evaluación contribuye al conocimiento personal y profesional, sirviendo de base para el desarrollo de competencias y la realización del potencial que encierran los individuos. Sin embargo, en situaciones en las que la evaluación de competencias tiene repercusiones sobre el reconocimiento de las personas (selección, remuneración, promoción, continuidad) pueden aparecer actitudes que obstaculicen el desarrollo de la misma. Las evaluaciones de desempeño se orientan hacia la toma de decisiones y pueden poner en peligro el estatus de los empleados, en estos casos se generarán, por ejemplo, actitudes de temor y difícilmente puedan aplicarse las técnicas que se basan en la

autoevaluación. Por el contrario cuando las consecuencias de la evaluación no evidencian influencia sobre las decisiones, cabe el riesgo que se banalice el ejercicio de la misma y que las personas responsables de llevarla a cabo, o de facilitar la información necesaria para ello, no pongan el empeño requerido para la tarea. (*Gil Flores Javier, 2007*).

### *1.6.3. La Complejidad de la evaluación de competencias:*

Evaluar el nivel de adquisición de una competencia entraña una notable complejidad, pues requiere partir de situaciones problema cercanas a la realidad de los alumnos y diseñar sistemas de evaluación específicos para cada uno de sus componentes.

A partir de la incorporación de las competencias, debemos evaluar conocimientos, habilidades y actitudes de forma interrelacionada y bajo la premisa de evaluar su funcionalidad para resolver problemas.

El proceso de evaluación deberá partir de situaciones problemáticas complejas que obliguen al alumno a intervenir para resolverlas.

Al abandono de la función propedéutica de la educación, se une el cambio hacia la función orientadora. El objeto de la educación basada en competencias, es la formación integral de la persona, entendida como el desarrollo de su potencial en todos los ámbitos. La evaluación no puede limitarse a ser normativa, sino que debe ser también criterial. Se debe evaluar al alumno en función de sus posibilidades, para poder fomentar el pleno desarrollo de sus capacidades. (*Aula de Innovación Educativa, N° 180, Programar y evaluar competencias, Laia Arnau Belmonte*).

### *1.6.4. La Autoevaluación:*

La autoevaluación por los trabajadores interesados, integrada en una evaluación externa efectuada por compañeros y superiores, aparece como el único medio no solo para aplicar continuamente en la práctica el conjunto de la formación, la optimización permanente y los cambios económicamente lógicos de los procesos del trabajo, sino también para efectuar directamente las adaptaciones correspondientes de la formación continua y el desarrollo personal. (*Formación Profesional Revista Europea N°15 (1998) La Garantía de la calidad en la Formación Profesional. CEDEFOP*).

## **1.7. Consideraciones acerca de la evaluación por competencias en un Centro de Formación Profesional y en una empresa privada de la especialidad automotriz**

Las innovaciones tecnológicas y científicas, junto con la globalización económica, fueron generando un cambio en las relaciones de la producción en bienes y servicios, como así también nuevas exigencias para las empresas que aspiran a trabajar en un mercado internacional, cada día más competitivo.

Estos cambios han ido transformando el mercado laboral en todo lo relativo a la organización, formas de trabajo, estructuras y contenidos de las ocupaciones, esto ha provocado también como consecuencia, un cambio en el perfil del trabajador.

Cada vez más, el mundo del trabajo y la Formación Profesional están incorporando el mecanismo de certificación de competencias, concebido como el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador. Esta certificación se basa en la evaluación de sus competencias en relación con una norma estándar, y sin necesariamente estar sujeto a la finalización de un proceso educativo formal. (*Irigoin y Vargas 2002: 80-81*).

### 1.7.1. Para los Centros de Formación Profesional:

El desarrollo de competencias profesionales plantea requerimientos, tanto a los planificadores curriculares, como a los ejecutores del currículum y los evaluadores:

- Formular pocas competencias, precisarlas y estructurarlas sobre logros complejos e integradores.
- Enunciarlas en forma clara, comprensibles a los interesados, en especial a los docentes.
- Difundirlas institucionalmente para que toda la comunidad las conozca.
- Incorporar en su aprendizaje situaciones reales, derivadas del mundo del trabajo (de la sociedad, de la vida).
- Emplear estrategias didácticas diversas como: solución de problemas, estudio de casos, ejercicios y simulaciones vinculadas al desempeño laboral (al acontecer, a los dilemas de vivir).
- Capacitar a los docentes y lograr que dominen las competencias que van a desarrollar en sus alumnos.
- Establecer convenios con centros de trabajo, instituciones, organismos públicos y privados e incorporar a la docencia personal en ejercicio profesional.
- Definir y desarrollar fuertes componentes de prácticas y pasantías.
- Aplicar los aportes de la evaluación formativa, apoyándose en la autoevaluación, la co-evaluación y la participación de los organismos o centros de pasantías y práctica para verificar el logro de competencias por los estudiantes. (*La evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos. Mercedes Camperos Camero 2008*).

Por consiguiente, un sistema de certificación de las competencias laborales, “es un arreglo organizacional formalmente establecido en el cual se lleva a cabo el ciclo de: identificar, estandarizar, formar y evaluar las competencias de los trabajadores” (*Irigoin y Vargas 2002*).

La Normalización, Evaluación y Certificación, y la Formación Profesional, son componentes fundamentales del enfoque basado en competencias. Estos componentes constituyen un sistema articulado que busca el mejoramiento permanente de la calidad de las personas a través de la calificación del talento humano, la formación permanente y la dinamización y optimización del mercado laboral. (*Gil Flores Javier, 2007*).

### 1.7.2. Para la empresa privada:

La clave está en lograr una competencia real. La sola participación a cursos de capacitación, no es prueba suficiente de la adquisición de una determinada competencia. La evaluación de competencias permite evaluar al personal e identificar dónde presenta falencias con relación a sus competencias. Este es el punto de partida para transformar a los trabajadores en profesionales capacitados a la medida de sus funciones laborales.

Un plan de desarrollo de competencias conduce a una planificación estructurada de recursos humanos y a definir actividades específicas, con objetivos claramente explicitados. Los beneficios de la aplicación de este sistema para la actividad de post venta de una empresa automotriz se traducirán en: Diagnóstico más eficiente en menor tiempo. Menor tiempo total de reparación. Bajo índice de reclamos por trabajos mal realizados. Mejores niveles de eficiencia y productividad. Mayor índice de Satisfacción de Clientes. Aumento en la Fidelización de Clientes. (*Volvo AB 1995*).

## 2. *CARACTERIZACIÓN*

En comparación con el sistema tradicional, la Formación Profesional basada en el Desarrollo de Competencias busca priorizar el proceso de aprendizaje a través de la aplicación de una metodología más racional, estandarizada, actualizable y totalmente certificable.

Se encuentra basada en la detección de las necesidades específicas para el desarrollo del potencial de cada trabajador individual teniendo en cuenta sus saberes previos y la capacidad de implementación de su “saber hacer” en función de las habilidades, conocimientos, y actitudes requeridas para las diferentes funciones o puestos de trabajo.

Este nuevo enfoque para la Formación Profesional aparece, en principio, como una respuesta más adecuada para cubrir la brecha que se genera entre el desarrollo constante de nuevas tecnologías y su aplicación en la vida real. Sin embargo presenta también algunas barreras que deben ser sorteadas para lograr una implementación eficiente y adecuada, especialmente cuando nos referimos al proceso de evaluación.

A través de este trabajo deseamos en cierta forma:

- Evidenciar las dificultades y los límites de la evaluación tradicional (basada en el conocimiento) para la Formación Profesional actual.
- Destacar la evaluación basada en competencias respecto a la evaluación tradicional y su relevancia para el éxito de la implementación del programa.
- Describir las dificultades del mecanismo de evaluación y su influencia en la correcta implementación del proceso de Formación Profesional basada en el desarrollo de competencias.
- Establecer algunas de las diferencias, para implementar este tipo de evaluación, entre un Centro de Formación Profesional y una empresa privada de la especialidad automotriz.

### **3. MÉTODO**

Con relación a este trabajo, por hallarnos en una etapa netamente formativa, donde necesitamos descartar algunos preconceptos y vicios profesionales, consideramos que la metodología exploratoria es la más adecuada para abordar esta temática.

La fuente de datos para este trabajo está basada en bibliografía acerca de las metodologías de evaluación en general y de la problemática de la evaluación por competencias en particular.

También he considerado de utilidad volcar mi experiencia de más de 20 años en la industria automotriz, donde pude vivir el proceso de transición de la Formación Tradicional, al sistema de Formación basada en el Desarrollo de Competencias”.

## **4. EXPERIENCIA EN EL CAMPO**

### **4.1. Experiencia personal**

Con la firme intención de contribuir a fundamentar un poco mejor el planteo de la problemática en la evaluación de competencias, voy a intentar transmitir algunas vivencias de mi experiencia personal con relación a este tema, esperando que puedan ser de utilidad para alguien más.

Hace más de 30 años que vengo teniendo una relación más o menos estrecha con la Formación Profesional, incluyendo una experiencia como ayudante de laboratorio de motores y alguna suplencia como MAEP con alumnos de 5° y 6° año de una escuela técnica cuando tenía poco más de 20 años de edad.

A lo largo de mi experiencia laboral (en todos los casos relacionadas con la industria automotriz), la verdad es que siempre, además, tuve una vocación muy marcada por la docencia. Tal es así que esta tarea ha demandado gran parte de mi tiempo durante los últimos 20 años de mi vida laboral.

Esto me permitió entender que el despliegue y el gran esfuerzo que uno, como instructor, muchas veces realiza para dar los cursos de capacitación a los técnicos, e inclusive muchas veces a través de clases que consideraba brillantes, a la hora de ver los resultados (teniendo en cuenta que en general las evaluaciones de la mayoría de los participantes al final de cada curso, son muy buenas), esto no garantiza en absoluto el éxito durante la aplicación de estos “aprendizajes” en las diferentes situaciones reales de trabajo.

Muchos instructores éramos conscientes de cierta dificultad para la aplicación final de los conocimientos por parte de nuestros técnicos. Nuestros esfuerzos entonces se centraron en mejorar las prácticas, y aumentar sustancialmente las horas de formación, esto último genera gran resistencia por parte de los empresarios, ya que perdían productividad por parte de sus referentes técnicos.

Por otra parte, la nueva realidad de la industria automotriz en la década del 90 generada a través del desarrollo de tecnologías cada vez más evolucionadas y complejas, especialmente desde la irrupción de la electrónica que toma un papel preponderante, fue generando un nuevo paradigma en el perfil de los técnicos y nuevas necesidades para su formación.

Como respuesta a esto, a mediados de 1995, la empresa automotriz sueca para la que venía trabajando desde 1992, anuncia un programa de lanzamiento de nuevos modelos de automóviles a partir del año 1998 que incorporarían tecnologías totalmente revolucionarias. La principal preocupación consistió en ese entonces en asegurar que nuestros técnicos pudieran recibir una formación técnica acorde para poder responder a la exigencia tecnológica de estas novedosas unidades.

Esta nueva tecnología demandaría un perfil profesional de nuestros técnicos que además de todo lo que manejaba habitualmente un técnico automotriz, debía ahora incluir un buen manejo del razonamiento lógico, una mayor capacidad de abstracción y la elaboración de diagnósticos a través

de la interpretación de parámetros que se debían leer mediante la utilización de novedosos sistemas inteligentes de diagnóstico asistidos por computadoras.

Estaba muy claro para nosotros que no sería sencillo capacitar a nuestros técnicos, teniendo en cuenta sus perfiles profesionales, para la reparación y fundamentalmente para el diagnóstico, de estos novedosos y revolucionarios automóviles desde lo tecnológico que se comenzarían a comercializar a partir del año 1998. Todas las funciones de los diferentes y novedosos sistemas de funcionamiento, confort y seguridad, por primera vez en la industria automotriz, se encontrarían ahora manejadas por módulos de control totalmente interconectados en red y compartiendo informaciones entre sí.

Esto implicaría, la necesidad de conectar los autos desde los concesionarios (vía Internet) a servidores ubicados en Suecia y/ o EEUU para actualizar o modificar Software en el auto, modificar parámetros, especificaciones, programaciones de cada una de la unidades de control de los distintos sistemas, como así también la posibilidad de recibir asistencia remota otorgando el control del diagnóstico conectando los autos directamente a Suecia.

Había entonces un período de 3 años para intentar resolver este nuevo desafío. La empresa sueca define adoptar a nivel mundial lo que para mí en ese momento era un novedoso sistema de formación, denominado allí en adelante “Global Competence Development” o Desarrollo de Competencias Globales. Este ambicioso Programa de Formación sigue vigente hasta el día de hoy.

#### **4.2.Fundamentación**

Hoy en día un determinado modelo de automóvil es global y básicamente es el mismo independientemente de la planta donde se produzca, o la parte del mundo se comercialice. Así que para dar servicio o reparar ese automóvil se necesitan las mismas competencias del técnico independientemente del país en que se lleven a cabo.

Volvo se da cuenta de esta necesidad y crea el TPG (*Training Planing Group*) a principios de 1995 con el objetivo de comenzar el arduo proceso de identificar las competencias técnicas necesarias para dar el servicio o reparar sus automóviles de manera apropiada en cualquier parte del mundo.

El trabajo se desarrolló de acuerdo a la siguiente cronología:

El primer paso fue acordar una definición del término *Competencia* como: “*La capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades correctas para cumplir con un estándar determinado*”-

En Marzo de 1995 se formó un Grupo de trabajo con integrantes de VCCS (*Volvo Cars Corporation Customer Service*) y representantes de capacitación de cada mercado.

Este grupo de trabajo identificó:

- Unidades dentro de cada una de las áreas de competencia técnica
- Elementos dentro de cada una de las unidades

- Aptitudes/ conocimiento dentro de cada elemento
- Competencias comportamentales

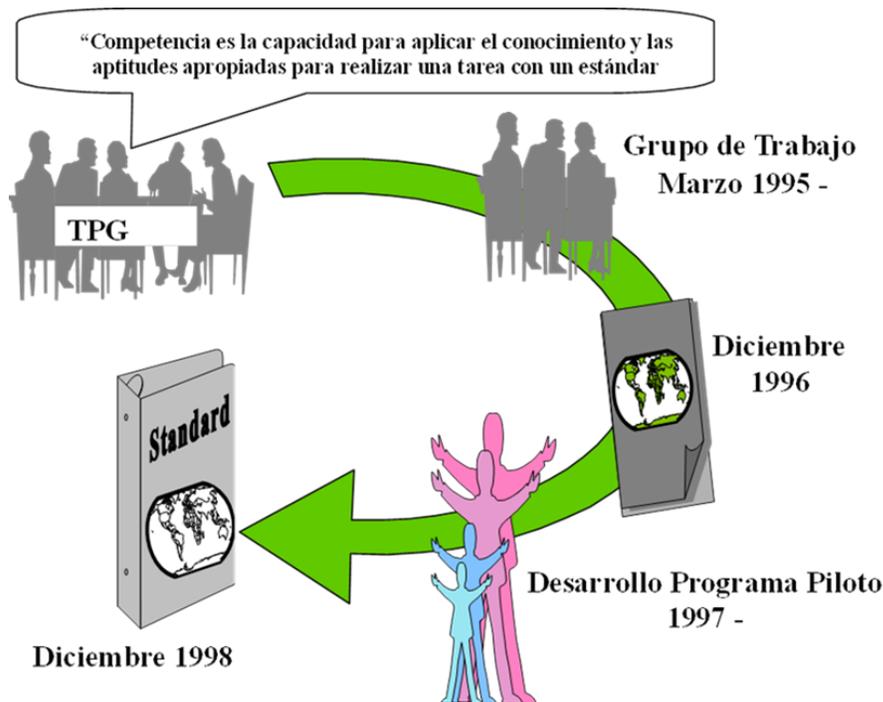
En 1996 se emite un documento como resultado del trabajo entre VCCS, TPG y los representantes de capacitación de los distintos mercados.

En 1997 se implementa un programa piloto con técnicos de Volvo seleccionados de diferentes talleres alrededor del mundo. Este programa fue muy exitoso y se decide desarrollar e implementar un programa integral de formación basado en el desarrollo de competencias.

En 1998 se desarrolló de manera completa el 1º manual de “Estándares globales de Competencias de Volvo” para el área técnica. Este nuevo concepto de formación basado en el desarrollo de competencias, comenzó a implementarse a comienzos de 1999.

Los estándares son documentos “vivos” que deben ser actualizados de manera continua debido a:

- Nuevos productos
- Nuevas tecnologías, métodos de reparación, equipo, herramientas, etc.
- Nuevas legislaciones/ modificaciones a las existentes.



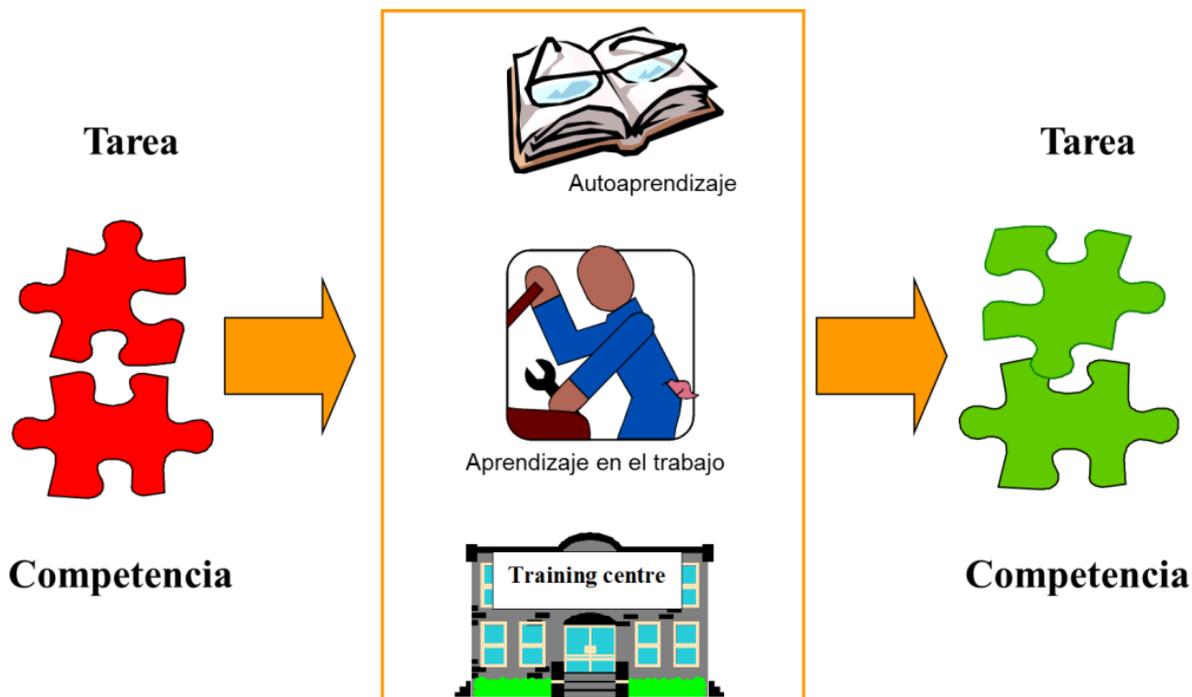
#### 4.2.1. Objetivos:

Objetivos principales para la implementación de las “Normas de competencias Técnicas Globales de Volvo”:

- Definir la necesidad de Competencias Técnicas, tanto para automóviles actuales como futuros.
- Establecer dentro de un taller Volvo, un nivel mínimo de Competencias técnicas necesarias para dar servicio y reparar sus automóviles según los estándares de Volvo, ahora y en el futuro.
- Ofrecer un programa de desarrollo de competencias que apoye a los talleres y a los técnicos de Volvo a lo largo de su carrera.

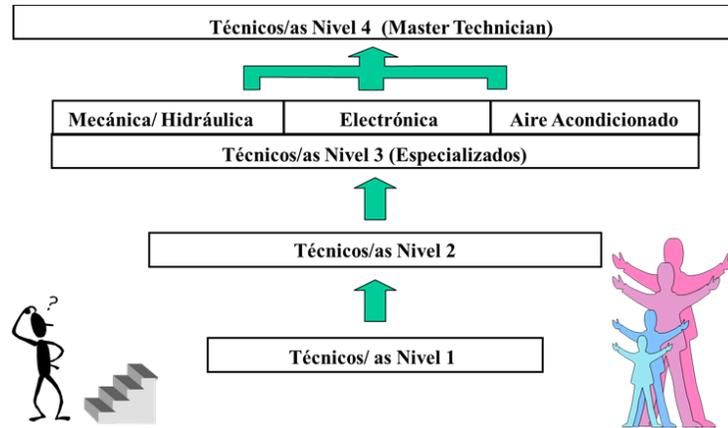
Este programa de formación por competencias apunta a que todos los técnicos tengan “La Capacitación correcta, con el nivel de complejidad correcto, en el momento correcto”.

#### Desarrollo de Competencias



#### 4.2.2. Estructura

Niveles de competencia:

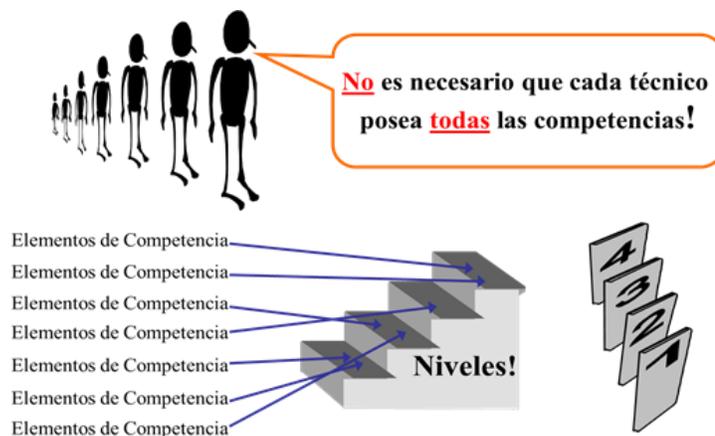


Se definieron técnicos con cuatro niveles de competencia diferentes dentro del mismo estándar por las siguientes razones:

No todos los elementos de competencia son necesarios para llevar a cabo los distintos tipos de trabajo.

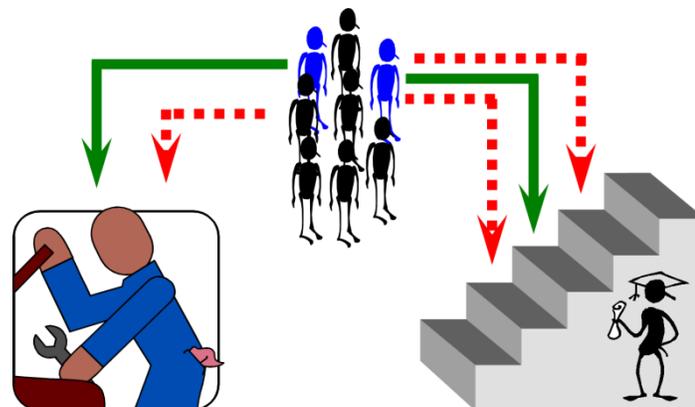
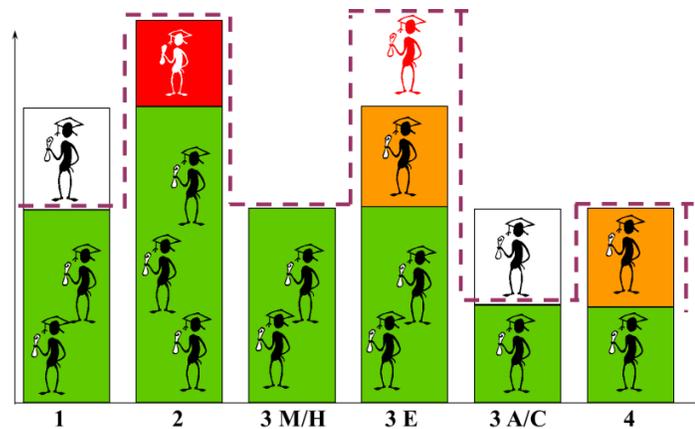
No todos los técnicos de un mismo taller necesitan tener todos los elementos de competencia.

Los talleres no necesitan que todos sus técnicos se encuentren en el nivel IV.



Al clasificar los elementos de competencia en niveles relacionados con la tarea, es mucho más fácil:

- Definir, para cada taller individual, el número mínimo de técnicos evaluados necesarios dentro de cada nivel (dependiendo del tamaño del taller, tipo de trabajos, etc.)
- Mantener un seguimiento de las competencias técnicas disponibles y necesarias dentro de un taller.
- Definir qué competencias buscar para emplear un técnico nuevo.
- Planificar y dar un mejor seguimiento al desarrollo de las competencias para cada técnico individualmente.
- Para cada técnico, tomar su propia responsabilidad para poder desarrollar sus competencias en función de su motivación y las necesidades del taller.
- Asegurar que todos estén en condiciones de obtener: “La Capacitación correcta, con el nivel de complejidad correcto, en el momento correcto”.



Visión general de las tareas (elementos de competencia) relacionados a cada nivel:

**a. Técnicos/ as Nivel 1**

- Búsqueda básica de fallas
- Reemplazo de componentes básicos del vehículo (Sistemas de escapes, pastillas de freno, amortiguadores traseros, etc.)
- Medir alimentación de tensión
- Manejo de materiales (Cuidado del medio ambiente)

**b. Técnicos/ as Nivel 2**

- Ajuste de componentes/ sistemas (Enlaces de selector de marchas, de acelerador, etc.)
- Mantenimiento de servicio programado.
- Búsqueda de fallas basado en DTCs (Códigos de falla).
- Prueba y reparación de circuitos eléctricos básicos. (Faros, luces, etc.)
- Probar y reparar los sistemas de carga.
- Reparar el cableado y los conectores del cableado.

**c. Técnicos/ as Nivel 3– Especializado en 3 áreas diferentes de trabajo:**

Mecánica/ Hidráulica (M/H); Electrónica (E); y Aire acondicionado (AC) -.

- Inspección de componentes, sistemas y funciones (M/ H; E; AC).
- Búsqueda de fallas basado en síntomas (M/ H; E; AC).
- Reemplazar componentes complejos del vehículo como por ejemplo:
  - Discos de frenos delanteros, acoplamiento viscoso (M/ H).
  - Módulos de control, sensores (E).
  - Evaporador, válvula de expansión termostática (AC).
- Reemplazar y revisar las unidades principales ejem. Motor, caja de cambios, etc. (M/ H).
- Alineación de ruedas (M/ H).
- Medir valores de señales de entrada y salida en unidades de control(E).
- Configuración y programación de sistemas/ funciones (E).
- Descarga de software (E).
- Prueba y llenado del sistema de AC respetando la legislación del lugar y los estándares de Volvo (AC).

**d. Técnicos/ as Nivel 4 (Master technician)**

Pre-requisito: Nivel 3 M/ H + E, y cuando el mercado lo requiera también AC

- Diagnóstico, basado en la información del sistema/ Cliente/ Vehículo, cualquier componente/ sistema/ función en el automóvil.
- Relaciones internas/ externas (Competencias de comunicación y comportamiento).

*Nota: Las tareas que fueron enumeradas para cada uno de los niveles son a modo de ejemplo.*

### **4.3. Nueva plataforma de competencias, ajustes del sistema**

La implementación de un plan tan complejo y ambicioso, no tardó en encontrar dificultades y resistencia para su aplicación.

Para subsanar algunos de estos inconvenientes, a partir del año 2000 se comenzó a desarrollar una nueva Plataforma de Competencias basada en la implementación de un novedoso y potente Portal. Para esta etapa se revisaron los siguientes conceptos:

#### ***4.3.1. Desarrollo de competencias***

Competencia es la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades correctas para cumplir una tarea, según un estándar predeterminado.

#### ***4.3.2. Desarrollo individual a medida***

Cada técnico es responsable de velar por su propio desarrollo. Sin embargo, la plataforma de competencias hará más fácil su crecimiento profesional. A partir de una extensa base de datos sobre sus funciones laborales y los requerimientos asociados, la plataforma le indicará a cada técnico dónde necesita adquirir nuevas competencias. De esta manera, obtendrán una capacitación personalizada.

Una mayor capacitación debidamente documentada, los ayudará a asumir nuevas responsabilidades y quizás a tener un plan de carrera individual para cada técnico. Esta capacitación debe estar disponible para los técnicos solicitarla es responsabilidad de cada uno.

#### ***4.3.3. Visión general de la plataforma***

La plataforma de competencias especificará con precisión cuál es el perfil de competencia ideal para cada técnico. Mediante el análisis de las competencias que necesita y dónde están sus falencias, podrá planificar con mayor facilidad su capacitación personalizada. Los métodos de aprendizaje son varios: clases lectivas, auto-aprendizaje o capacitación práctica en su lugar de trabajo. Finalmente, realizamos un seguimiento para asegurarnos de que alcanzó las metas que se había propuesto.

#### ***4.3.4. Plan de desarrollo para concesionarios***

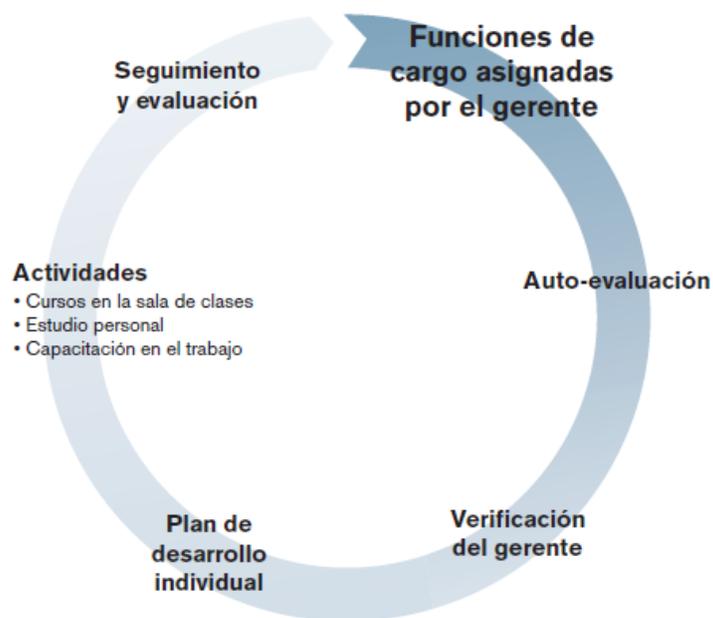
- a. Analizar el requerimiento, evaluar las competencias actuales.*
- b. Crear planes de desarrollo por departamento e individuales.*
- c. Completar las horas de clases lectivas, auto- aprendizaje y capacitación práctica en el lugar de trabajo.*
- d. Seguimiento y evaluación.*

#### ***4.3.5. Sistema de respaldo***

Un asesor de competencias es asignado para que colabore con cada concesionario. Esta persona conoce bien el sistema y está aquí para brindar apoyo a cada técnico y a la gerencia. En última instancia, el técnico es responsable de capacitarse y mantenerse al día, pero siempre habrá alguien para asesorarlo, si lo necesita.

#### 4.3.6. *Plan de desarrollo individual*

En primer lugar, se le solicita al técnico que realice una auto evaluación de su trabajo en sus diferentes funciones, donde tendrá la oportunidad de repasar sus competencias y explorar opciones adecuadas de desarrollo. Después, su gerente verificará su evaluación. Y en conjunto crearán un plan de desarrollo personalizado. En función de este seguimiento también es más probable que se le pueda asignar una nueva función en su trabajo.



#### 4.3.7. *Funciones laborales reales*

Este concepto le permite al técnico aprender y desempeñar nuevas tareas. Las funciones laborales se definen según las competencias reales que necesita para su diaria ejecución. Adquirir estas competencias puede ser el punto de inicio de un puesto con nuevas funciones y responsabilidades. A través de un desarrollo focalizado como el que se está ofreciendo, se logra dar un mejor impulso a sus carreras.

#### 4.3.8. *Competencias reales*

La mayor diferencia entre la plataforma de competencias y la mayoría de los otros programas radica en que la plataforma se basa en competencias reales. La sola participación en un curso no es suficiente. De hecho la asistencia por sí misma no es prueba suficiente de que el técnico posee las competencias en cuestión. Este debe ser competente y esto no significa sólo poseer habilidades prácticas para su trabajo.

Algunos de los aspectos que se incluyen en esta visión más amplia son:

- a. *Comportamiento*
- b. *Comunicación*
- c. *Enfoque centrado en el negocio*
- d. *Enfoque centrado en el cliente*
- e. *Salud y Seguridad*
- f. *Entorno*
- g. *Calidad*

#### **4.3.9. Competencias previas:**

Puede que en ocasiones se requieran determinadas competencias para calificar para un determinado curso. Con respecto a esto lo que importa no es el contenido impartido, ¡sino lo que efectivamente aprenda!

#### **4.3.10. Cómo adquirir nuevas competencias:**

Hay tres maneras diferentes de aprender nuevas competencias

- Cursos lectivos
- Auto-aprendizaje
- Capacitación práctica en el lugar de trabajo

No es importante dónde y cómo adquiera las competencias, pero sí es relevante que éstas se relacionen con sus funciones laborales.

#### **4.3.11. Módulos de cursos:**

Cada módulo especifica claramente qué competencias aborda y cuáles son los objetivos del curso.

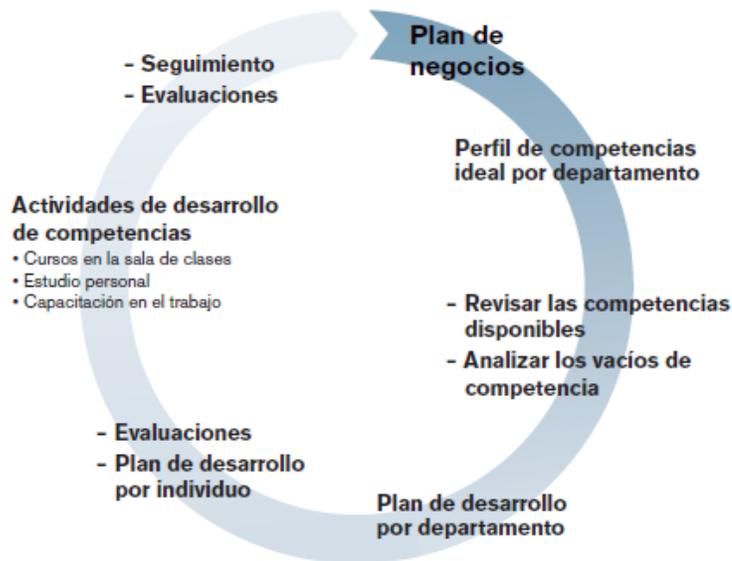
#### **4.3.12. Portal de competencias:**

Cada técnico puede acceder a su perfil personal a través del portal de competencias, en Internet. Allí podrá informarse sobre qué competencias necesita para una nueva función laboral, y leer sobre los cursos disponibles. Si está interesado en inscribirse en un nuevo curso, puede solicitarlo a través de su gerente. Durante el proceso podrá ir verificando su avance en el camino de preparación para cada nueva función laboral. Está considerado que puede aprender varias competencias a la vez.

#### 4.3.13. Utilidad para la Gerencia:

El gerente del concesionario, también tiene acceso al perfil de su personal. Él o ella, podrá seguir en este Portal, la trayectoria de sus técnicos, verificar sus competencias y asignarle nuevas funciones laborales. También tendrá la posibilidad de agregar o eliminar información de modo de contar con un perfil actualizado cuando lo necesite. Si está al tanto de las competencias reales de cada técnico, el gerente podrá asignarle tareas que mejor se adecuen al mismo.

El desarrollo de competencias es un proceso en permanente ejecución:



## 5. ANÁLISIS

### **5.1. Evaluación de competencias en un centro de Formación Profesional:**

El gran desafío de los Centros de Formación Profesional consiste en adaptar su actividad pasando a ocupar un lugar de mayor preponderancia a través de los procesos de:

- a. Formación: Acercándose a las necesidades del mundo real del trabajo, participando del desarrollo de las competencias laborales de su especialidad y adecuando a éstos los contenidos de los cursos.
- b. Evaluación: Trabajando fundamentalmente en el diagnóstico y detección de las necesidades de desarrollo de los perfiles profesionales de los trabajadores, fundamentalmente en las competencias de base requeridas para el mundo real del trabajo.
- c. Certificación: Realizando convenios con organismos certificadores oficiales y privados.

Teniendo en cuenta las visitas realizadas a algunos Centros de FP como el de UOCRA que intenta aplicar en cierta forma el sistema de formación por competencias en varios de sus cursos , y en particular mi experiencia a partir de mi trabajo en el Centro de FP N°8 que tiene convenio con el SMATA y ensaya un sistema de certificación de técnicos por niveles en talleres y concesionarios, la pregunta es si los evaluadores se encuentran a la altura del desafío y la seriedad que el sistema requiere, entiendo que no.

Si bien tanto el INET, como el Ministerio de Trabajo, vienen trabajando desde hace años para fortalecer un sistema de desarrollo de competencias, considero que el Estado está en deuda, demorado en alguna medida por cierta asociación que se hizo de este sistema de formación a las políticas neoliberales de los 90s.

El Estado debería garantizar la igualdad de oportunidades, a través de un sistema de evaluación y certificación que sea exigente, confiable y dinámico, respetado por todos los sectores y que sirva de referencia para la actividad privada.

Esto demanda evaluadores capaces y objetivos, y de un portal que permita registrar y actualizar de manera dinámica a los trabajadores certificados de cada especialidad en todo el país.

### **5.2. Evaluación de competencias en el ámbito privado:**

Basado en mi experiencia en la industria automotriz, estoy en condiciones de afirmar que se viene trabajando mucho para solucionar los inconvenientes que van surgiendo con respecto a la evaluación.

Inicialmente el sistema de evaluación (*Assesments*) utilizado en una primer etapa, si bien obtuvo resultados parciales bastante interesantes en las pruebas piloto que fueron realizadas en distintos países por Volvo Cars, este procedimiento era demasiado lento y requería de un esfuerzo y logística muy complejos de aplicar a un nivel más masivo.

La segunda etapa, a partir de la implementación de un sistema de autoevaluación, validado por el superior inmediato de cada trabajador en su tarea, permitió con el auxilio del desarrollo de un poderoso portal agilizar en gran medida los procesos de evaluación y certificación estableciendo los planes de carrera y las necesidades de formación para cada técnico de forma individual.

Para el desarrollo y la evaluación de competencias necesitaron diseñar e implementar una herramienta fundamental que es el “Portal de Competencias”. El mismo consiste en un sitio de Internet de fácil acceso, que apoya el proceso de desarrollo de competencias.

Éste comprende las siguientes funciones:

- a. *Administración de competencias*: Permite registrar y documentar, fichas de los empleados, certificados.
- b. *Planificación de desarrollo*: Perfil del concesionario, planes de desarrollo.
- c. *Administración de cursos*: Catálogo de cursos, invitaciones, postulaciones, registro de capacitación.

Este proceso de autoevaluación, propuesto por Volvo Trucks a través de su nuevo portal de competencias, logró ayudar a solucionar gran parte de los problemas iniciales que surgen a partir de las limitaciones en cantidad y calidad de los evaluadores externos, sin embargo hay un componente cultural que en Europa parece haberse resuelto, y que todavía es una materia pendiente (o al menos es un gran interrogante) para nosotros.

El éxito en este tipo de programas, dependen fundamentalmente de una decisión enmarcada en la visión de la compañía, ya que la complejidad de su aplicación demandará una convicción absoluta de todos los actores involucrados, juntamente con una inversión en recursos que deberá ser sostenida a lo largo del tiempo.

La implementación del Portal de Competencias definitivamente ha ayudado en gran medida para administrar un sistema de gran complejidad.

El contar con un administrador/coordinador del Portal en cada concesionario, facilita la tarea de difundir el entendimiento del sistema por parte de todos los actores.

La gran deuda que sigue existiendo para el éxito completo de este sistema, es la dificultad para evaluar masivamente, con objetividad y de manera estandarizada, las competencias de cada uno de los técnicos de los concesionarios y a partir de esto poder ofrecer un menú de cursos de capacitación a medida de las necesidades individuales de formación que requiere cada técnico.

## 6. CONCLUSION

La implementación de la Formación basada en el desarrollo de Competencias demanda una transformación radical, de todo un paradigma educativo. Implica un cambio complejo en las formas de enseñanza y aprendizaje, en la formación del profesorado y, por supuesto, en las formas de evaluar, en la organización del sistema educativo, en la reflexión pedagógica y sobre todo de los esquemas de formación tan arraigados por la tradición.

Constituye un desafío pedagógico para los educadores. Su abordaje depende del compromiso de las instituciones formadoras de profesionales, pero su éxito y proyección está en manos de los docentes y estudiantes que en forma consciente se involucren en su desarrollo, porque las competencias no dependen sólo de las capacidades, los conocimientos y habilidades, sino que se conjugan con los afectos, lo volitivo, la motivación, el interés y la responsabilidad de quien se esté formando, siendo esto casi determinante.

En un mundo en el que nos bombardean con encuestas y todo gira en función de la construcción de imagen, parece ser que la percepción gana terreno día a día sobre los hechos concretos. (No importa lo que somos sino como nos ven).

Sin embargo, al mismo tiempo, la vertiginosa evolución de la ciencia y la tecnología hace que tengamos que trabajar mucho más racionalmente sobre el “saber hacer” concreto y los conocimientos necesarios para esto.

### *“Desafíos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación por Competencias”*

La Formación Profesional basada en el proceso de desarrollo de competencias aparece hoy como una herramienta adecuada para una educación más dinámica y adaptable a los tiempos que corren.

En este marco la evaluación de competencias se asume realmente como una parte fundamental del proceso enseñanza–aprendizaje que permite diagnosticar, medir logros, y establecer correcciones para el desarrollo más adecuado de la ciencia y de la técnica.

El proceso de evaluación en sí, al menos desde mi experiencia, se presenta como una dificultad a vencer. Esto se debe a que su complejidad y laboriosidad necesita transformarse en algo mucho más práctico, más simple de implementar y de registrar.

Un buen proceso de evaluación debería contar con:

- Un registro ordenado y confiable que a su vez sea clave para poder luego certificar las competencias de forma objetiva.
- Un sistema de autoevaluación para ayudar en gran medida para agilizar el proceso.
- Evaluadores idóneos que posean las capacidades necesarias.

Cuando la cantidad de participantes a evaluar es importante, es fundamental contar con un “Portal” que sirva de soporte y registro de las actividades de evaluación.

Los esfuerzos por lograr la fiabilidad o consistencia de los juicios, así como por evidenciar la validez o ajuste de las valoraciones al desarrollo real que presentan las competencias medidas, contribuirían a legitimar los resultados de la evaluación y otorgar cada vez más prestigio a las certificaciones.

El desafío entonces, está en lograr un trabajo mancomunado entre las instituciones educativas públicas y las empresas privadas, permitiendo superar la complejidad que presentan los mecanismos para la evaluación de competencias, a través de sistematizar la implementación, la formación de evaluadores cada vez más competentes, y de otorgar certificaciones objetivas y reconocidas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Arnau Belmonte, Laia: Programar y evaluar competencias; Aula de Innovación Educativa, N° 180.
- Avolio de Cols, Susana y Iaccolutti, María Dolores (2006): Enseñar y Evaluar en formación por competencias laborales; Ed. Cinterfor/ OIT.
- Camperos Camero, Mercedes (2008): La evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos; Ed. Foro universitario, Universidad Central de Venezuela.
- Gil Flores, Javier (2007): La Evaluación de Competencias Laborales; Ed. Educación XXI, UNED.
- Iaccolutti, María Dolores y Sladogna , Mónica (2006): Metodología para el diseño de instrumentos de evaluación; Ed. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Irigoín, María y Vargas, Fernando (2002): Competencia Laboral, Manual de Conceptos y Aplicaciones; Ed. Cinterfor.
- Menna, Norma, (2006): Manual para la formación de evaluadores en base a Normas de Competencia Laboral; Ed. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Rod Mc Donald; David Boud y John Francis (1995): Nuevas Perspectivas sobre la Evaluación, UNESCO, Paris ; (Boletín de Cinterfor: 2000).
- Vargas, Fernando (2001): La Evaluación Basada en Normas de Competencias; Ed. Cinterfor/ OIT.
- Volvo Truck Corporation (2005): Plataforma de Competencias; Documento Interno.
- Formación Profesional Revista Europea N°15 (1998) La Garantía de la calidad en la Formación Profesional. CEDEFOP