

	Capacidad Profesional	Cualificación Profesional	Competencia Profesional
Elementos profesionales	Conocimientos Destrezas Aptitudes	Conocimientos Destrezas Aptitudes	Conocimientos Destrezas Aptitudes
Radio de acción	Definido y establecido para cada profesión	Flexibilidad de amplitud profesional	Entorno profesional y de organización del trabajo
Carácter del trabajo	Trabajo obligatorio de ejecución	Trabajo no obligatorio de ejecución	Trabajo libre de planificación
Grado de organización	Organización ajena	Organización autónoma	Organización propia

Cuadro 2.8.: Comparación de la capacidad, la cualificación y la competencia profesionales (Bunk, 1994: 9)

La comparación aportada por Bunk (1994) es significativa por considerar la interrelación de los tres conceptos para afrontar el estudio de la competencia profesional.

El análisis comparativo que propone y que se manifiesta en el cuadro 2.8. es, para el autor, fruto de la evolución; es decir, la capacidad da paso al concepto de cualificación hacia los años 60; la competencia toma el relevo en los años 70. No obstante, además de plantear la evolución de la utilización de los conceptos considerados, Bunk también manifiesta la necesaria interrelación de los mismos como posibilidad para entender la complejidad de la realidad profesional. Aunque el análisis esté ubicado en Alemania, nos parece de interés destacarlo por la importancia y claridad que manifiesta.

La transmisión de capacidades profesionales en los sistemas de formación profesional conduce a la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión u oficio. Por este motivo, esta transmisión imperó en los sistemas de formación profesional hasta los años sesenta, entendiendo que el mercado de trabajo era estático, predecible y muy definido.

A partir de los años sesenta, hace su aparición el concepto de cualificación profesional. Incluyendo los mismos elementos que los considerados para las capacidades profesionales, reconocen, por el contrario, la flexibilidad en la profesión; es decir, la base de actuación profesional es más amplia e implica romper con la especialización otorgando más autonomía profesional al trabajador.

A principios de los años setenta, se implanta el concepto de competencia profesional que, con los mismos elementos profesionales, se asume que las transformaciones técnicas, económicas y sociales conducen a la amplitud del radio de acción considerando el entorno profesional y de la organización del trabajo. El paso de la cualificación a la competencia profesional es ahora cualitativo puesto que la acción profesional se configura de abajo hacia arriba; es decir, la acción

profesional queda configurada por las características de los entornos de trabajo y de la organización del mismo y no como un conjunto de especificaciones que, desde instancias superiores, configuran las acciones profesionales. El trabajador competente tendrá un grado de organización propia muy diferente de la ajena o autónoma que se le otorgaba.

Aunque asumimos la evolución y, por consiguiente, la presencia en la escena académica y práctica de los conceptos presentados, cabe matizar algunas de las afirmaciones expuestas por Bunk analizando, ahora de manera sincrónica, la relación de la cualificación y la capacidad con la competencia. Para finalizar la exposición intentaremos aproximar los tres contextos para que tomen un sentido global y relacionado.

2.5.1.- Competencia y cualificación

En primer lugar debemos aclarar dos conceptos que, a menudo, aparecen como sinónimos: calificación y cualificación (Tejada, 1999b).

La calificación es un concepto estático que puede equipararse a acciones de acreditación o certificación; es decir, asigna la posesión de un determinado grado o nivel de conocimientos, habilidades, actitudes, etc. en un momento y lugar concretos.

En cambio, la cualificación es un concepto dinámico. No podemos, al menos de una manera tan directa, acreditarla o certificarla puesto que está en constante evolución.

Hay que destacar, por otra parte, que si en nuestra lengua aparecen como sinónimos, otras asumen que el concepto de cualificación es único (en las dos acepciones expresadas). Este sería el caso del francés, del inglés o del catalán.

Con lo dicho, lejos de considerar los dos conceptos como sinónimos, asumimos que la cualificación tiene un carácter procesual, dinámico, cambiante, sujeto al contexto e integrado en el mundo profesional junto con los conceptos de capacidad y/o competencia.

No es intención de este trabajo entrar a definir la cualificación de manera similar a como se ha procedido con la competencia. No obstante, si queremos ubicar ambos conceptos, es preciso que apuntemos en primer lugar y *grosso modo*, qué se entiende por cualificación.

Retengamos algunas definiciones para poder manifestar los elementos que se ponen en juego.

“Por cualificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades, que se adquieren durante los procesos de socialización y de educación de los individuos” (Alex, 1991: 23)

Como podemos apreciar, se comparten elementos con las competencias aunque especificando los momentos y lugares de su adquisición.

De manera parecida se expresa Colardyn (1996) cuando afirma que la cualificación expresa un conjunto de cualidades requeridas y puestas en forma para la realización de un trabajo. Es la designación de las cualidades adquiridas en el sistema educativo. Aunque la autora asume que dichas cualidades pueden adquirirse mediante el ejercicio de la actividad profesional, insiste en un producto propio del sistema educativo formal; este es el diploma. Sin embargo, puesto que la noción de cualificación evoluciona, en tanto que es un concepto social, sus características han ido cambiando incorporando elementos que en la actualidad se atribuyen al discurso de la competencia (Dugué, 1999).

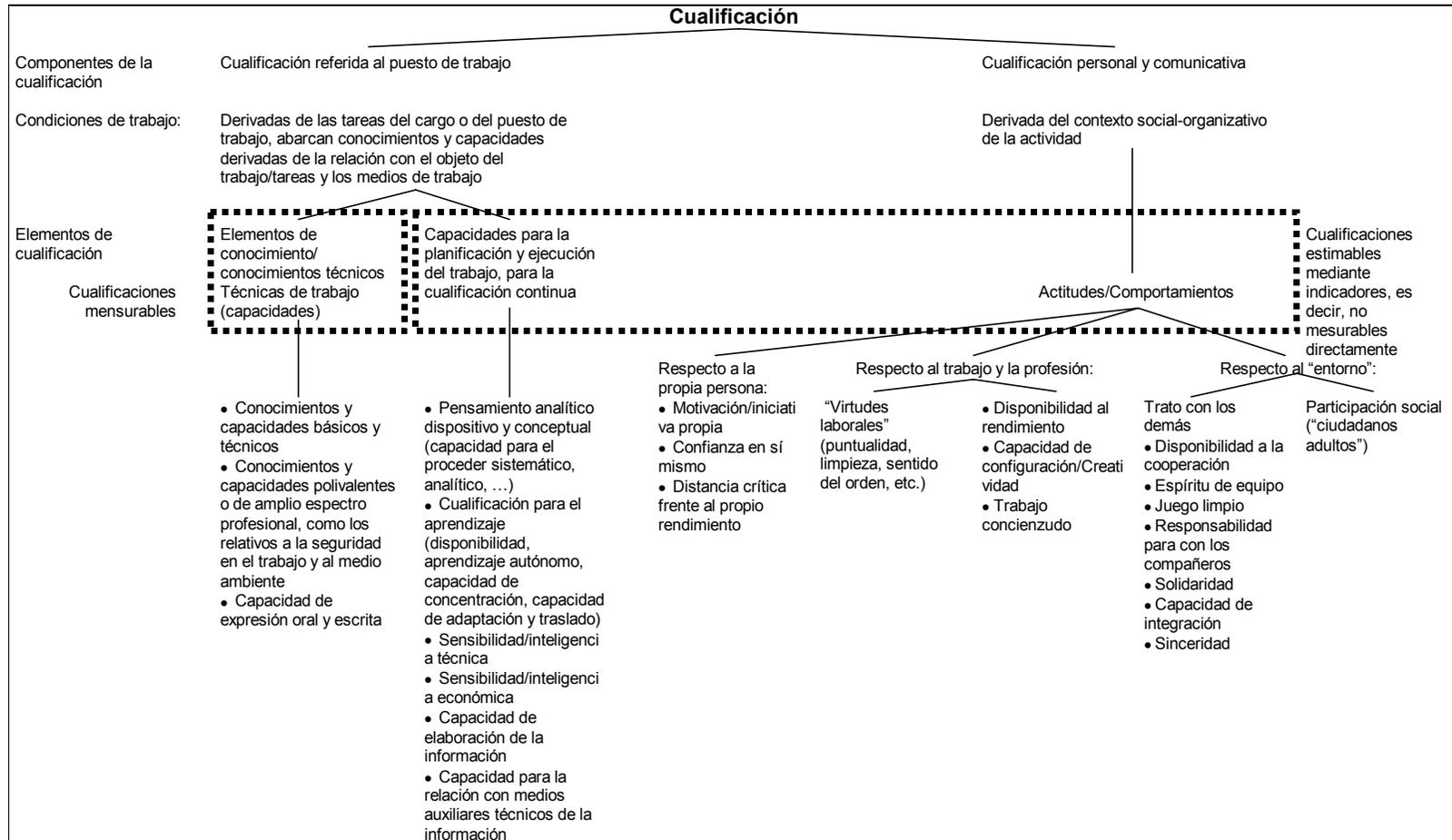
Grootings (1994) nos manifiesta los múltiples significados que pueden atribuírsele al término. Atribuye la polisemia al desarrollo que los diferentes Estados de la Unión Europea han provocado en el concepto de cualificación. La constatación de la falta acuerdo es manifestada de la siguiente manera:

“... las cualificaciones o bien se refieren a títulos educativos, a características de categorías laborales (como las profesiones), a clasificaciones salariales, puestos de trabajo dentro de la empresa o a combinaciones particulares de estos criterios.” (Grootings, 1994: 5).

Otros aspectos o elementos integrantes de la cualificación son considerados por Alaluf:

“O bien se entiende que el término cualificación se refiere a las capacidades necesarias para ocupar un puesto, es decir, a las cualidades específicas de los trabajadores, o bien que se refiere a las exigencias del puesto. Por tanto, nos hallamos ante la cualificación del trabajador, por una parte, y del puesto, por otra” (1991: 33).

Argumenta además que la cualificación del trabajador y la cualificación del puesto, ambas aisladas, no tienen sentido. Por tanto, es preciso considerarlas de manera complementaria.



Cuadro 2.9.: Elementos de cualificación (Alex, 1991: 25).

El cuadro 2.9 (Alex, 1991) complementa lo apuntado. La cualificación, entendida desde la perspectiva personal y social se interrelaciona considerando aspectos sociales en lo personal y personales en lo social. Más allá de entrar en el debate sobre la cualificación, reparando en la anterior tabla, la coincidencia de los aspectos considerados con aquellos que podrían considerarse en un modelo explicativo de la competencia.

La emergencia de la competencia en el mundo de la formación profesional y de la relación educación–empleo se da a finales de los años setenta y principios de los ochenta (Gillet, 1998). Este fenómeno coincide con un cambio de visión sobre el trabajo.

La citada emergencia supone un desplazamiento, a segundo plano, del concepto y del uso de la cualificación. La naturaleza del (re)surgimiento de la competencia y del desplazamiento de la cualificación es considerada desde diferentes perspectivas.

Colardyn (1996) afirma que el desplazamiento conceptual y de uso es progresivo. Se manifiesta del siguiente modo:

“La cualificación es entendida como la certificación obtenida en el seno del sistema educativo formal y producida por éste. Se trata pues de un conjunto de diplomas, certificados y otros reconocimientos formales en sentido estricto. (...) en estos últimos años hemos podido asistir a un desplazamiento progresivo de la noción de cualificación a las nociones de saber y de saber hacer para desembocar recientemente en la noción de competencia. (...) El desplazamiento de la cualificación a las competencias se afirma como una sustitución de aproximación, participando de una tendencia más general de privilegiar las representaciones locales de los actores más que el análisis de estructuras.” (Colardyn, 1996: 9)

Así, la sustitución terminológica parece tener unos motivos específicos que se manifiestan considerando otros aspectos:

“... puede entenderse el desplazamiento del concepto de cualificación al de competencia como un intento de legitimar las cualificaciones profesionales más allá de las relaciones sociales, es decir, de naturalizar las jerarquías derivadas de ellas.” (Alaluf y Stroobants, 1994: 53).

También se considera que el traspaso se da por un intento de legitimar el puesto de trabajo ocupado por un trabajador en un determinado contexto (Alaluf, 1991).

Por su parte, Moore y Thenuissen (1994) apuntan que el desplazamiento del término cualificación al de competencia está justificado por las características del contexto profesional y empresarial. De manera específica, las demandas de la empresa a sus trabajadores han cambiado de manera considerable: ahora el trabajador no sólo sirve al sistema empresarial sino que, además, participa de él.

La cuestión que puede surgir parece ser evidente. Si el concepto de cualificación, por el hecho de equipararse a fenómenos sociales (contexto de los sistemas de

formación profesional, relación de los sistemas de formación con las estructuras laborales, con los sistemas de relaciones industriales y con los tipos de organización laboral), se refiere a muchas cosas y muy distintas: títulos educativos, categorías laborales, clasificaciones salariales, características de los puestos de trabajo, etc., bien pudiera ser que lo mismo ocurriera con la competencia (Grootings, 1994). No obstante, las razones aportadas constatan que el desplazamiento de la cualificación hacia las competencias es algo más que un mero cambio de palabras (Grootings, 1994: 7).

Schwartz (1995) y Roche (1999b), que también analizan el deslizamiento de la cualificación hacia la competencia, se manifiestan más críticos en su análisis. Los autores asumen que dicho desplazamiento es producto de profundas transformaciones en el seno de trabajo: cambios en los contenidos, en su clasificación y remuneración. Así, a tenor de estos cambios, ¿quién saldrá beneficiado de la apuesta por la competencia? Parece ser que al empresario, la lógica de la competencia le puede interesar, puesto que las rápidas transformaciones hacen que los trabajadores asuman más competencias o sean más competentes cobrando lo mismo u ocupando los mismos puestos de trabajo. Con lo dicho, la relación entre competencia y cualificación no está exenta de discusiones.

La pregunta que surge, asumiendo el desplazamiento apuntado es la siguiente: ¿qué relación puede establecerse entre la cualificación y la competencia?

Alaluf y Stroobants (1994) apuntan que reducir la cualificación a la dimensión única de la competencia conduce a una ecuación simplista que supondría entrar en una espiral de cambio constante que dificultaría trabajar con niveles o grados de cualificación. Parece que se sugiere que la competencia es sustancia de la cualificación y que sirve para demostrarla y ponerla a prueba.

Esta idea de la competencia como sustancia de la cualificación es sugerida también por Alex (1991). La interrelación propuesta por el citado autor en el marco de la profesión entre la cualificación (dimensión personal) y los requerimientos (dimensión social) supone ubicar la competencia como componente de algo más estable como la cualificación. La figura 2.7 recoge lo que manifestamos.

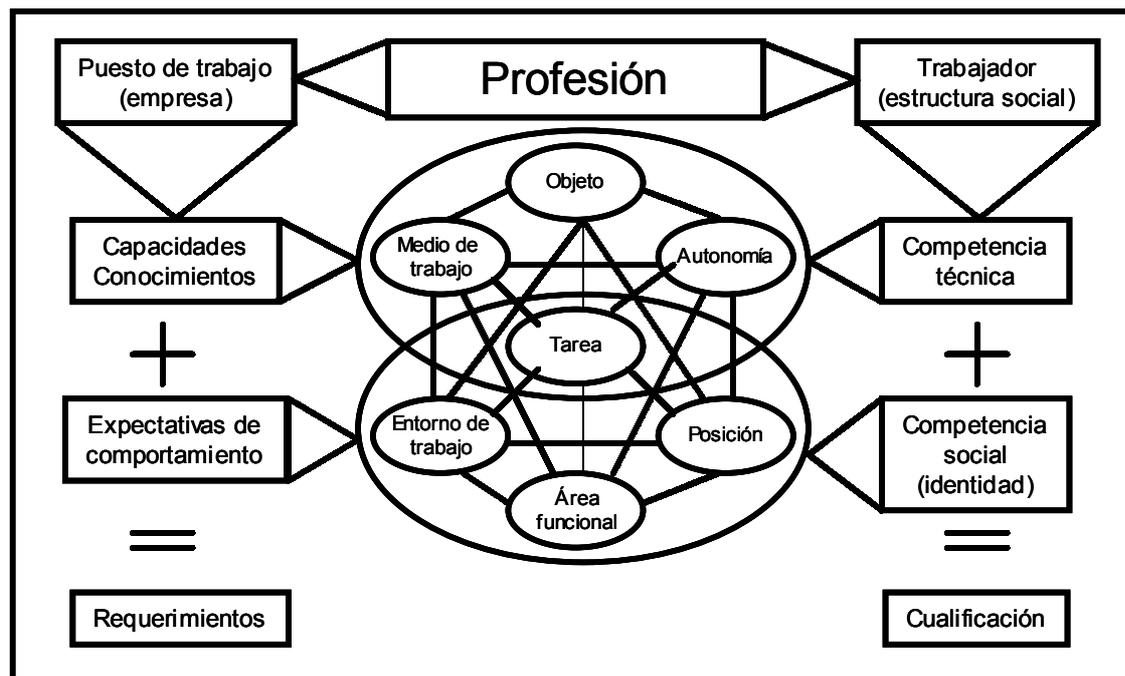


Figura 2.7.: Interrelación entre profesión, requerimientos del puesto de trabajo y cualificación personal (Alex, 1991: 24).

Así, parece que se le otorga un carácter más estable a la cualificación y más dinámico (o inestable) a la competencia (Gallart y Jacinto, 1996 y Stroobants, 1999). Esto mismo es lo que parece sugerir Colardyn (1996) cuando compara las cualificaciones y las competencias (véase cuadro 2.10). Como puede comprobarse, lo estático, al decir de la citada autora, es propio de las cualificaciones mientras que lo dinámico es propio de las competencias. Se asume que esta relación está mediatizada por la vinculación del término cualificación con el de calificación. No obstante, más allá de matizar si en el cuadro a que hacemos referencia aparece el concepto calificación bajo la acepción cualificación, sólo nos interesa plasmar una visión de la relación entre cualificaciones y competencias.

Precisamente, la relación que establece la citada autora desvincula la cualificación (sea o no calificación) de la competencia. Es como si la competencia fuera algo distinto de la cualificación. La lectura del cuadro 2.10 parece inducirnos a pensar que la cualificación está en el ámbito de lo formal, mientras que la competencia en el de lo no formal. En este sentido, la relación entre cualificación y competencia es, a nuestro entender, estrecha y en ningún caso separada o desconectada como así afirma Rial (2000). La competencia no tiene sentido si no entra en la espiral ascendente de la cualificación y, por consiguiente, la cualificación toma un sentido contextual, personal y concreto por cuanto precisa de la competencia para manifestar su movilidad, momentaneidad y evolución. Sobre esto volveremos más adelante.

CUALIFICACIONES	COMPETENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades adquiridas y reconocidas por el sistema educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades demostradas por pruebas de la vida social y profesional corriente (dentro y fuera de la escuela)
<ul style="list-style-type: none"> • Certificadas por exámenes 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos, evaluación de competencias
<ul style="list-style-type: none"> • Los exámenes dan acceso a diplomas 	<ul style="list-style-type: none"> • Validación de las adquisiciones anteriores sean experienciales o de formación
<ul style="list-style-type: none"> • Los diplomas definen la estructura del sistema educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Las validaciones explican las competencias reales de la población (completa la estructura de cualificación)
<ul style="list-style-type: none"> • Homogeneidad de las adquisiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogeneidad de las adquisiciones
<ul style="list-style-type: none"> • Aspecto colectivo, proceso idéntico para todos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aspecto individual (portafolios, listado de competencias)
<ul style="list-style-type: none"> • Centrado en el conocimiento de materias y/o disciplinas 	<ul style="list-style-type: none"> • Centrado en la producción de resultados, ligado a un contexto profesional y/o personal preciso
<ul style="list-style-type: none"> • Lugares de enseñanza formalizados 	<ul style="list-style-type: none"> • Independiente del lugar de formación
<ul style="list-style-type: none"> • La duración del aprendizaje es definida a priori 	<ul style="list-style-type: none"> • Independiente de la duración de los aprendizajes
<ul style="list-style-type: none"> • No reconoce ni toma en cuenta que la experiencia y los conocimientos son útiles para el diploma 	<ul style="list-style-type: none"> • Toda experiencia puede ser "validada"
<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de transferencia a un contexto profesional (problema de utilización de los conocimientos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de transferencia a otros contextos
<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión colectiva para las clasificaciones profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión individual (poco presente en los convenios colectivos)

Cuadro 2.10.: Cualificaciones y competencias (Colardyn, 1996: 54)

Para Bertrand (1991), además, el desarrollo de competencias (más que la formación en sentido tradicional) está determinando la cualificación y, lo que es más destacable, la reconstrucción constante de la misma. Las condiciones del contexto, el impacto de las nuevas tecnologías, la evolución de las estructuras profesionales y los cambios en la organización del trabajo hacen más complejo el concepto de cualificación y el trabajo con el mismo.

Es en este contexto cuando la competencia cobra sentido. Pero lejos de desvincularse de la cualificación, le da sentido, agilidad y posibilidad de someterla a evaluación.

La relación entre estos conceptos es apuntada por Delcourt de la siguiente manera:

“Tanto desde el punto de vista del trabajador como de la empresa, la cualificación es al mismo tiempo un proceso de adquisición de competencias y de experiencia y un producto: el resultado obtenido al término de dicho proceso.” (1991: 47).

Esta afirmación enlaza dos conceptos fundamentales entre sí: competencia y cualificación. Además, permite establecer una relación entre ambos; es decir, una persona competente está más cualificada y, al mismo tiempo, la posesión de competencia es un producto en sí que conduce a la cualificación.

Esta última idea es sostenida por Le Boterf (2000). El autor alude a la necesidad de combinar los conceptos de cualificación y competencia desde el punto de vista teórico y práctico. Las razones de su propuesta son varias:

- La relación entre la cualificación y la competencia debe evitar la desigualdad social. Así, los poderes públicos deben centrar sus esfuerzos en la articulación del concepto de cualificación con el de competencia evitando la preponderancia de un concepto sobre otro.
- La articulación de la cualificación y de la competencia se basa en el siguiente presupuesto: ambos conceptos evolucionan en el tiempo. El de la competencia, más próximo a una realidad productiva, debe complementarse con el de la cualificación, más genérico y trasladable a diferentes contextos. Así, la adecuada articulación debe permitir la empleabilidad de los trabajadores en los contextos concretos en los que la competencia toma su sentido más amplio. También debe permitir la empleabilidad profesional que, desde la cualificación, permita al trabajador generalizar su modo de proceder competente a otros contextos. En definitiva, la cualificación debe otorgar una garantía de empleabilidad en un contexto de grandes cambios en los que la responsabilidad, la innovación, el cambio, la autonomía, etc., se imponen en el actual mundo profesional.

2.5.2.- Competencias, capacidades, aptitudes y rasgos de personalidad: la consideración de las cualidades o potencial individual

Diversos autores convienen en considerar que la competencia se relaciona con una serie de cualidades, potencialidades y/o capacidades que son dispuestas por el individuo a la hora de manifestar su competencia en un contexto específico (Hooghiemstra, 1994; Gallart y Jacinto, 1996; Le Boterf, 1995; Colardyn, 1996, Hutmacher, 1997; Dalton, 1997; Mirabile, 1997; Rolls, 1997, entre otros).

Como en el caso de las cualificaciones, no existe un acuerdo generalizado sobre la relación de los aspectos apuntados con la competencia. No obstante, haremos una aproximación para ver cómo se ponen en juego estos elementos según diferentes propuestas.

Gallart y Jacinto (1996) apuntan que las competencias no son completas si no van acompañadas de las cualidades y la capacidad que permite ejecutar las decisiones. De manera más contundente, Jurado y otros (1999) se expresan del siguiente modo:

“... sin capacidades no hay competencias; es decir, el eje de capacidades sustenta claramente el desarrollo y adquisición de competencias.” (Jurado y otros, 1999: 391).

Esta afirmación citada tiene, a nuestro entender, dos repercusiones que intentaremos desarrollar:

1. La capacidad se entiende como el conjunto de aptitudes implicadas en el aprendizaje. Este aprendizaje se puede lograr porque la persona dispone de unas determinadas cualidades.
2. La capacidad es una disposición susceptible de desarrollarse mediante la intervención del contexto y su actuación en el mismo. Es en este punto donde toman relevancia los procesos formativos.

La primera repercusión apuntada supone, en primer lugar, reparar en una determinada capacidad fisiológica sin la cual no es posible el aprendizaje. Además, deben evidenciarse una serie de procesos cognitivos que permiten elaborar y relacionar la información recibida. Por último, debe considerarse lo conativo en tanto que demostración de una conducta en un contexto específico.

Con lo dicho, la relación entre la capacidad y la competencia puede manifestarse de la siguiente manera:

“La capacidad debe entenderse como un atributo, disposición y/o predisposición del individuo hacia algo, por lo que se asume desde lo emergente. La competencia hará referencia a la realización de una actividad con un nivel óptimo de eficacia y de satisfactoriedad considerado en un contexto dado, por lo que debe asumirse lo recurrente desde un tratamiento multidimensional”. (Jurado y otros, 1999: 3).

La segunda repercusión apuntada lleva a considerar el desarrollo de la capacidad en relación con la competencia. Los procesos formativos son la base para los procesos de capacitación (adquisición y afianzamiento de capacidades). No obstante, otras estrategias de implican en estos procesos de capacitación más allá de la formación en sentido tradicional. Nos referimos a la experiencia que, siendo la base para el aprendizaje, otorga flexibilidad y necesidad de adaptación tanto a la competencia como a la capacidad. La capacidad ya no es algo inamovible que está en la persona. Al contrario, la capacidad evoluciona pareja a la competencia adquiriendo ambas, y de manera complementaria (la una no es posible sin la otra), sentido.

Por otra parte, Lévy-Leboyer (1997) vincula las competencias con las aptitudes y rasgos de personalidad. Para la citada autora, es preciso hacer corresponder las aptitudes y los rasgos de personalidad con las competencias entendiendo que estos facilitan la adquisición de las mismas.

El sentido de las aptitudes y los rasgos de personalidad frente a las competencias o como complemento de las mismas está en que permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas. Con ello, se asume, como ya se ha apuntado anteriormente, que el comportamiento o la acción competente está mediatizada por estos rasgos individuales pudiéndose

dar diferentes conductas dentro del margen de una ejecución competente (Esque y Gilbert, 1995).

Si las aptitudes y los rasgos de personalidad indican las diferencias entre los individuos y deben ser considerados en el repertorio de competencias de las personas, éstas integran, asumiendo lo personal, el referente individual (bagaje) y social (requerimientos) necesario para hacer frente a las situaciones profesionales tal y como el contexto las va configurando de manera constante.

2.5.3.- Competencia, cualificación y capacidad: ¿qué posibilidades de interrelación?

Hasta el momento hemos presentado la relación que se establece entre competencia y otros conceptos que le dan sentido. Llega el momento de hacer una propuesta integradora que interrelacione de manera coherente la competencia, la cualificación y la capacidad.

Sirvan estas cuestiones como justificación de la síntesis que pretendemos proponer:

- ¿Tiene sentido plantear la competencia sin hacer referencia a las capacidades?
- ¿La competencia debe relacionarse con la cualificación o es meramente un concepto que la suplente?

La figura 2.8 sintetiza la respuesta a las cuestiones planteadas. Especificaremos de manera más precisa lo que queremos significar.

Ferrández (1997a) identifica la competencia desde la capacidad. Así, esta es

“... una triangulación perfecta que construye un solo polígono. (...) Desde esta perspectiva el punto de mira ya se puede dirigir más a un lado u otro del triángulo porque siempre estaremos atrapados por la presión presencial de los otros lados. (...) las competencias son también el producto de una serie de factores distintos entre sí pero en perfecta comunicación. (...) Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje. A su vez, la o las competencias logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente: logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.” (Ferrández, 1997a: 7).

La espiral descrita por el autor es la que se intenta significar en la figura 2.8. Además, añadimos un tercer componente: la cualificación. Ésta es el producto de la evolución y del desarrollo de las capacidades y competencias. No obstante, más que un producto estático, la cualificación (que no calificación) es un proceso que cobra sentido por la interrelación entre capacidades y competencias. Cabe añadir, como

sentido por la interrelación entre capacidades y competencias. Cabe añadir, como así lo apuntan Bolton y otros (1999), que la espiral es la relación entre la capacidad y la competencia en un contexto. Es precisamente el contexto al que llamamos cualificación: algo en permanente construcción.

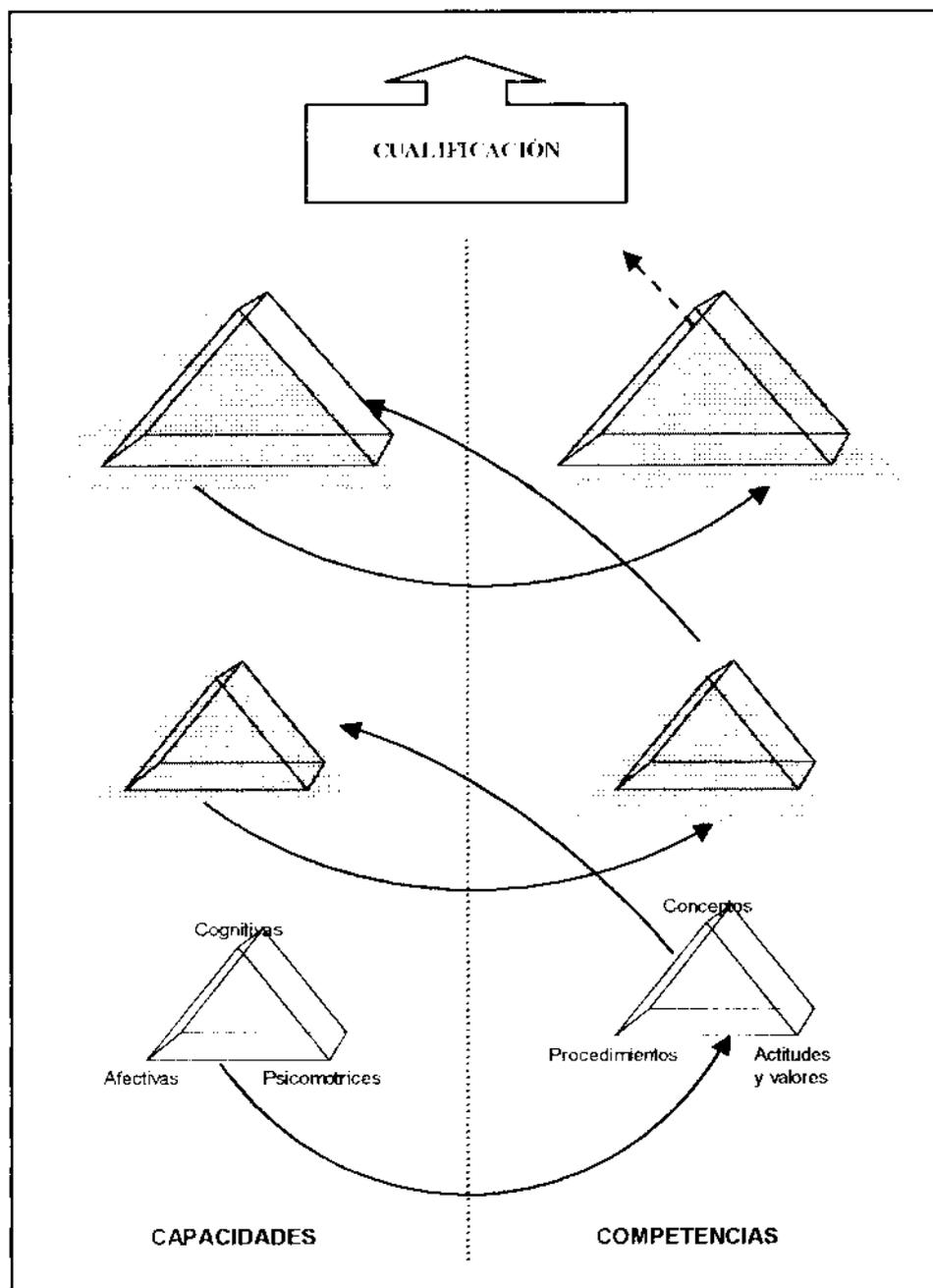


Figura 2.8.: Evolución y desarrollo de capacidades y competencias y logro de cualificación (a partir de Ferrández, 1997a).

Queremos significar también que la estructura general o básica de las capacidades y competencias es el punto de partida para la evolución y el desarrollo de las mismas. Es sobre las estructuras básicas adquiridas en los procesos de formación inicial donde cobra sentido el principio de formación continua. Puesto que ni la capacidad

formación continua, así como otros elementos o aspectos clave de la “lógica de las competencias” (desarrollo, consideración del contexto, valor de las experiencias, etc.) es clave en los procesos de cualificación. Por lo tanto, la cualificación no será considerada como algo resuelto sino en constante evolución.

2.6.- Hacia una síntesis caracterizadora de las competencias

Aunque es patente, por lo aportado hasta el momento, la dificultad de concretar un concepto más o menos compartido sobre el sentido de la competencia profesional, vamos a intentar llegar a algunos puntos de síntesis buscando una descripción conceptual de la misma.

Partiremos de los elementos que hemos ido destacando a lo largo de esta exposición. Así, sintetizando una posible definición de la competencia profesional tendríamos lo siguiente:

La competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales, (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.) tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo.

La utilidad está en la capacidad de éstas para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que aspectos como la polivalencia y la flexibilidad son imperantes. Así, la competencia profesional supone considerar dos referentes básicos: el social y el individual que, aunque en ocasiones contrapuestos, deben tenerse presentes con una intención transformadora de lo individual y de lo social.

El proceso de adquisición de las competencias profesionales supone acciones muy diversas que escapan incluso de lo intencional y sistemático, si asumimos la importancia de lo informal. Además, la consideración de lo contextual y la apuesta por lo informal supone que la evaluación sea una acción inevitable si asumimos sin asombro su relativismo espacial y temporal; es decir, que ser competente hoy y aquí no significa ser competente mañana o en otro contexto.

Con lo dicho, enfoques conductistas o funcionales deben ser sustituidos por interpretaciones dinámicas e integradas, que permitan algún atisbo clarificador y consecuente en el proceso de evaluación de las competencias profesionales.

La figura 2.9 sintetiza los diferentes elementos que se ponen en juego. Al respecto, pretende ser un modelo explicativo de la competencia profesional tal y como la hemos definido anteriormente. La explicación de los elementos considerados nos permitirá completar la definición apuntada anteriormente.

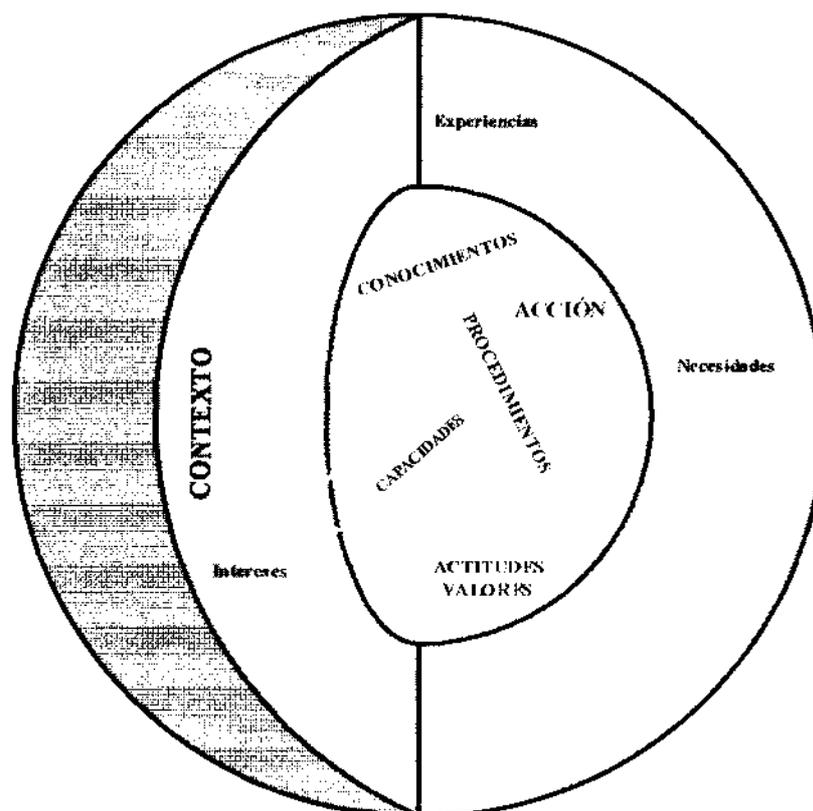


Figura 2.9.: Modelo explicativo de la competencia profesional

En el núcleo del modelo encontramos las **capacidades**. Como referente inicial podemos considerar tres tipos de capacidades: cognitivas, conativas y afectivas. Las capacidades del sujeto son el primer elemento que interviene en el grado de competencia que demuestra un individuo (Stevenson, 1999). Por ello, es preciso considerarlas cuando nuestra pretensión es la evaluación de la competencia profesional. Por otra parte, como destacan Bolton y otros (1999), las capacidades permiten la contextualización de los elementos personales que se deben poner en juego hoy y aquí para ser considerado como una persona competente.

Las capacidades apuntadas permiten al sujeto la adquisición de **conocimientos, procedimientos y actitudes y valores**. Estos tres elementos forman el elenco cultural propio del contexto general, laboral, profesional y de la organización del trabajo. Dicho elenco cultural se adquiere, transforma y evoluciona mediante procesos educativos formales, no formales e informales (Ferrández, 1997b).

Por otra parte, disponer de un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, aún combinados e integrados, no supone ser competente. La competencia requiere de la movilización de recursos para poder manifestarse. Por tanto, la utilización de las mismas mediante la **acción** supera la aplicación de los conocimientos, procedimientos y actitudes a situaciones concretas. En relación con

la acción debemos hacer referencia a la consideración de los aprendizajes informales vinculados a dicha acción.

Efectivamente, la **experiencia** es ineludible. En cierto sentido, es lo que inevitablemente se vincula la acción. Si la competencia es dinámica porque puede adquirirse a lo largo de toda la vida, el acopio de experiencias (personales, sociales, culturales y profesionales) es fundamental para que tenga sentido. Además, una concepción de la competencia como la asumida, requiere de la consideración de los **intereses** y **necesidades** de las personas que serán competentes. Estos tres elementos son, a la vez, tres componentes fundamentales del aprendizaje adulto (Ferrández, Gairín y Tejada, 1990) y, por tanto, nos permiten la consideración de las competencias en los procesos de formación.

Por último, la competencia no puede entenderse al margen del **contexto** por varias razones: a) porque el contexto cambiante (especialmente el profesional) demanda constantemente nuevas competencias o la redefinición de las mismas; b) porque es preciso reparar en competencias transferibles (a otros contextos) y en competencias específicas (de cada contexto). La figura 2.10 considera la relación entre el contexto y el desarrollo de la competencia mediante la experiencia y mediante acciones de formación. En este sentido, es preciso apuntar que todas las acciones de desarrollo de la competencia deben tomar como referente las condiciones del contexto tanto general como particular.

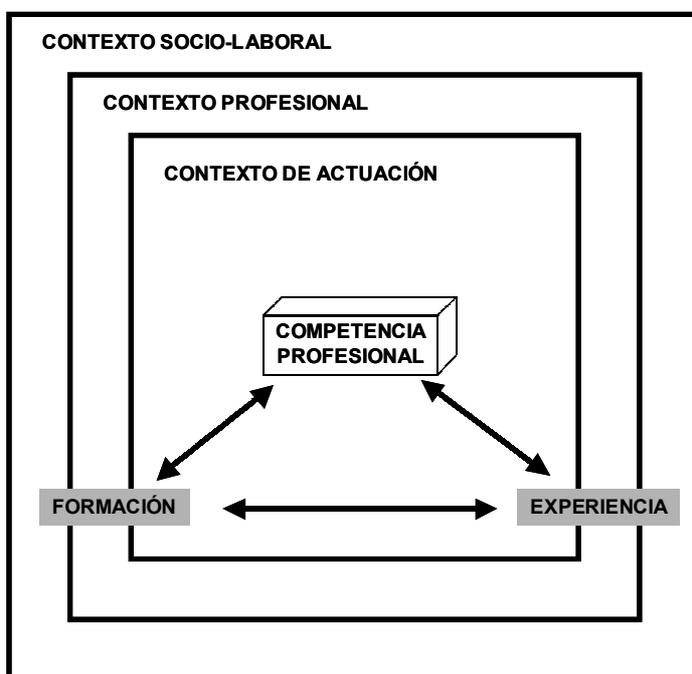


Figura 2.10.: Influencia del contexto general y específico en el desarrollo de la competencia profesional