

TITULO: CARACTERIZACION Y EVALUACION DE COMPETENCIAS TICS
AREA: TECNOLOGIA INFORMATICA APLICADA A LA EDUCACION

AUTORES:

Iris Gastañaga – Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Córdoba). E-mail: iris.gastanaga@gmail.com Te: 351-5710023

Alejandra Jewsbury – Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Córdoba). E-mail: ajewsbury@gmail.com Te: 351-4767991

Juan Carlos Cuevas – Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Córdoba). E-mail: juancarloscu@gmail.com Te: 351- 351- 4686385

Carla Gómez – Instituto Universitario Aeronáutico – E-mail: carla.f.gomez@gmail.com Te: 351-5739503

RESUMEN:

La formación por competencias ocupa un espacio relevante en las discusiones referidas a temas de calificación profesional. Dentro de este proceso, un elemento particularmente importante es el de la evaluación de las competencias y, por ende, la certificación de las mismas. El presente trabajo trata sobre el marco general de abordaje de la problemática de la evaluación de competencias, y particularmente esta problemática asociada a un tipo de competencias individuales específicas, las competencias en ámbito TIC's (Tecnologías de Información y Comunicaciones). Se exponen los lineamientos generales y principios conceptuales sobre los que se basa un trabajo de investigación que los autores llevan a cabo en Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Córdoba.

1 CONCEPTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

El mundo laboral actual, distinto y en constante evolución, demanda de los profesionales una formación adecuada a los nuevos desafíos. Se espera y necesita que el profesional pueda pasar del conocimiento teórico al conocimiento empírico en un lapso de tiempo cada vez menor al habitualmente requerido.

El debate entre los especialistas respecto al concepto de “competencia” no es menor y en consecuencia no existe una única definición aceptada.

A los efectos del trabajo consideramos la siguiente definición conceptual: *Una competencia es la capacidad de un individuo para movilizar y organizar sus recursos cognitivos y afectivos para abordar con éxito una situación compleja o no.*

En otras palabras, las competencias son capacidades complejas, construidas desde integraciones de saberes (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) previos y saberes nuevos, en diversos grados -a lo largo de toda la vida-, que permiten relacionarse inteligentemente con diversos ámbitos y en diversas situaciones. Se trata de resolver situaciones, es decir, actuar con desempeños satisfactorios pero con inteligencia específica según tipos de situaciones problemáticas.

El Informe Delors Ref. [1] propone una agrupación de las competencias en base a áreas del conocimiento:

- Competencias de conocimientos generales (saber conocer).
- Competencias de saberes técnicos (saber hacer).
- Competencias relacionadas con actitudes personales (saber ser).
- Competencias sociales (saber convivir).

El desarrollo de competencias es, a nuestro entender, un proceso incremental, extendido en el tiempo, que debe ser monitoreado por indicadores de logros.

El concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto.

Aunque se pueden fragmentar sus componentes, estos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de los elementos y no solo de alguna(s) de las partes.

2 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales son aquellas que se implementan en la ejecución de un trabajo, se asocian a la capacidad real para lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado. Actualmente, se considera que el trabajador competente se diferencia del trabajador calificado del pasado en que además de realizar determinadas funciones es capaz de comprenderlas y de comprender asimismo el medio en que se desarrollan.

Esto le permite aportar soluciones a los problemas que se generen, tener iniciativas frente a situaciones emergentes y disponer de la capacidad para actualizarse constantemente. Ref. [2].

La certificación de competencias laborales es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un individuo, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo. REF [3]

La certificación de competencias adquiere entonces un valor relacionado profundamente con la empleabilidad de los trabajadores, en la medida en que los certificados se refieren a competencias de base amplia, que facilitan su transferibilidad entre diferentes contextos ocupacionales.

También, bajo el concepto de formación continua y permanente, se reconoce hoy la vigencia limitada de un certificado, de hecho su poseedor debe actualizar la certificación en los plazos que se hayan fijado. Esto tiene la finalidad de garantizar que se ha mantenido al tanto de los cambios que la organización del trabajo y la tecnología hayan podido producir en su área ocupacional

Al momento de la selección de postulantes para un determinado puesto de trabajo, cada vez cobra mayor importancia el poseer certificaciones reconocidas, especialmente en el ámbito de las empresas TICS.

3 COMPETENCIAS LABORALES EN TICs

Las empresas productoras de software demandan competencias laborales específicas propias, que se diferencian de las competencias TICs que necesitan los trabajadores de otras industrias o servicios.

A los fines de este trabajo, entendemos por "competencias laborales TIC's" aquellas necesarias para la producción de servicios y/o productos en las áreas de tecnologías de informática y comunicaciones.

El vertiginoso avance de este sector tecnológico imprime necesariamente características especiales a las competencias requeridas: vigencia, diferenciación entre competencias para cumplir con el proceso de desarrollo de software y competencias en productos de software, competencias asociadas al desarrollo de software a nivel global, asociatividad de las competencias individuales con la acreditación del nivel de madurez de las empresas productoras de software, entre otras.

Está ampliamente difundido en este sector el concepto de certificación que, en términos generales, se vincula a un producto de una marca determinada.

Estas certificaciones no necesariamente aseguran competencias, al menos desde la concepción asumida en este trabajo.

4 EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES TICS

Al preguntarnos cómo hacemos para llegar a evaluar las competencias que una persona posee o, mejor, que va adquiriendo en un proceso de formación de competencias, partimos de la afirmación de que toda evaluación es un proceso en el que se selecciona, recoge, analiza, interpreta y usa información para tomar decisiones.

Estas decisiones, en un proceso formativo, se relacionan al aprendizaje y el desarrollo de competencias de los estudiantes, y su objetivo no puede ser otro que de describir, discutir, valorar y remediar los errores y deficiencias del proceso formativo mismo.

Aunque lo anterior pueda hacer creer que la evaluación de competencias es un proceso simple, en realidad es todo lo contrario.

Se trata de un proceso complejo, que requiere como paso previo, y absolutamente indispensable, la definición de perfiles, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y actitudes.

Seguidamente es necesario establecer los criterios de evaluación (qué evaluar, identificar logros esperados y sus indicadores) y a continuación es necesario precisar cuáles serán las demostraciones o evidencias de cada una de las competencias.

La evaluación de competencias se define como un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido. REF [4]

Existen distintos métodos de recolección de evidencias: preguntas orales, preguntas escritas, observación del desempeño, simulacros de asignación de tareas, productos del trabajo, portafolio, entre otras.

Estas evidencias se contrastan luego con la especificación de la norma existente para el puesto, dando lugar a una valoración de la persona en relación a su competencia para el puesto.

Constituye objeto de estudio de nuestra investigación el desarrollo conceptual de las evidencias necesarias para la evaluación de competencias en el ámbito de las TICs.

Distinto de la evaluación tradicional, la evaluación por competencias no es un conjunto de exámenes. La evaluación de competencias es un proceso que comprende los pasos de definición de objetivos, recolección de evidencias, comparación de evidencias con objetivos, y formación de un juicio.

Presentamos a continuación características distintivas de la evaluación por competencias: REF [5]

- Se funda en estándares que describen el nivel esperado de competencia laboral.
- Los estándares incluyen criterios que detallan lo que se considera un trabajo bien hecho.
- Es individual.
- Configura un juicio para el trabajador evaluado: competente o aún no competente. Es así que no posee escala de puntuación.
- Se realiza preferentemente, en situaciones reales de trabajo.
- No se acota a un tiempo predeterminado para su realización; es más bien un proceso que un momento.
- No está sujeta a la terminación de una acción específica de capacitación.
- Incluye el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de experiencias laborales previas.
- Es una herramienta para la orientación del aprendizaje posterior del trabajador; y como tal, tiene un importante rol en el desarrollo de las habilidades y capacidades de los evaluados.

La determinación, por parte de un ente evaluador, de que un individuo es competente según una norma preestablecida para un puesto y en base a la observación de evidencias, permite que un centro certificador otorgue un certificado.

Como se observa en las descripciones realizadas en los párrafos anteriores, la evaluación de competencias se realiza preferentemente en situaciones reales de trabajo. Ahora bien, nos preguntamos si evaluando al individuo en su ámbito de trabajo y durante periodos de tiempo prolongados no estamos en definitiva realizando “evaluación de desempeño”.

Este trabajo de investigación tiene como partida la distinción entre evaluación de competencias y evaluación de desempeño.

De hecho, en la evaluación de desempeño participan un conjunto de criterios de índole subjetiva influenciados por el punto de vista del evaluador así como también factores ambientales como son el estilo de la organización, los compañeros de trabajo, en definitiva el espacio laboral en su conjunto. Queremos decir con esto que estos factores ambientales y culturales, combinados con un específico juego de relaciones interpersonales, pueden afectar el resultado del trabajo de un individuo, más allá de las evaluaciones propiamente dichas en función de las competencias adquiridas.

Lo que buscamos es una evaluación que pueda decir que la persona es “competente” o “aun no competente” para el desarrollo de una determinada actividad laboral en el espacio de las actividades enmarcadas en las TICs, aún antes de conocer su real desempeño en un entorno de trabajo concreto.

Consideramos que las competencias presentadas por un individuo siguen un ciclo de desarrollo, distinguiéndose varios momentos: en principio aquel ubicado en la esfera de la instrucción formal (procesos de escolarización en distintos niveles), adquisición de competencias en su entorno social y laboral, demostración y evaluación de su competencias y acreditación de las mismas, iniciándose así nuevas instancias de formación (en el circuito formal o no).

En referencia al proceso de formación por competencias la incursión se realiza siempre en función de la existencia de una norma, indicándose la necesidad de formaciones específicas, siguiendo por las actividades de formación propiamente dichas para concluir con los momentos en los que el proceso de formación y los individuos formados son evaluados generando la retroalimentación necesaria al proceso mismo.

Muchos sectores de la economía (cámaras empresarias, entes gubernamentales, gremios y sindicatos, entre otros) actualmente desarrollan programas de formación de sus recursos humanos en base al desarrollo de competencias, pero cuando nos adentramos en la forma en la que se evalúa y evidencia a la competencia en el individuo, se plantean varios interrogantes.

Dentro de este marco, el problema de la evaluación de competencias se presenta como un espacio de investigación de central importancia al momento de garantizar el resultado final; ya que un modelo de evaluación de competencias es el insumo que retroalimenta el sistema general de formación.

En la región nos encontramos con la presencia de un programa, de reciente desarrollo y en proceso de implementación, de formación por competencias para el sector de las TICs, denominado PROFOCO. REF [6]

Este programa es una herramienta del consorcio de empresas de tecnología de software (Cluster Córdoba Technology) para concretar su plan de desarrollo de recursos humanos y se basa en estudios previos del sector plasmados en el Programa de Gestión por Competencias.

Los estudios realizados y los resultados alcanzados por este programa han permitido contar con los estándares necesarios para el inicio de las actividades de formación. REF [7].

5 INTERROGANTES

Si aceptamos que la competencia es en sí misma un sistema de saberes (saber conocer, saber hacer, saber ser, saber convivir) y que estos saberes a su vez requieren un proceso de metacognición, es

decir un proceso de integración y comprensión de ellos y de como se van incorporando e integrando, concluimos que definir un proceso de evaluación es todo un desafío.

Nos planteamos aquí algunas cuestiones a resolver:

- ¿Cómo definir adecuadamente el estándar o norma de las competencias TICs?.
- ¿Cómo evaluarlas en sus condiciones mínimas?.
- ¿Será posible evaluar competencias en un ámbito no laboral – aislado y controlado- (Por ej.: el aula)?.
- ¿Qué validez adquiere la competencia acreditada? Por cuanto tiempo?.
- ¿Cómo separar la frontera entre evaluación de competencias y evaluación de desempeño?.

REFERENCIAS

- [1] Unesco, Informe de la Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, Informe Delors, 1996.
- [2] H. Gómez Buendía, Educación, la Agenda del Siglo XXI, , 1998.
- [3] Irigoin, M.; Vargas, F., Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.
- [4] SENAI, Metodologia de Avaliação e certificação de Competencias, Brasilia, 2002.
- [5] Vargas, F., La Evaluación basada en competencias. Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001.
- [6] www.profoco.com.ar
- [7] <http://www.cordobatechnology.com.ar/roles.htm>