

4

FORMAR EN COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO: REFLEXIONES BASADAS EN UN ESTUDIO ENTRE PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

**(TRAINING IN SKILLS FOR EMPLOYMENT: REFLECTIONS FROM
A STUDY AMONG SMALL BUSINESSES IN THE REGION OF CAMPO
DE GIBRALTAR)**

María José Foncubierta Rodríguez
*Escuela Universitaria "Francisco Tomás y Valiente",
adscrita a la Universidad de Cádiz. Algeciras.*

RESUMEN

La enseñanza está viviendo un intenso proceso de cambio, con el que se pretende pasar de un marco de aprendizaje de conocimientos a otro en el que se adquieran competencias. En este sentido, la realización del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) introduce en la educación universitaria la necesidad de adquirir, por parte del alumnado, una serie de competencias de carácter genérico y transversal. A la par, la enseñanza que capacite profesionalmente tiene el objetivo de suplir las necesidades del tejido productivo del entorno. Sin embargo, ¿cuáles son esas necesidades? Basándonos en sendos estudios sobre empresas andaluzas y campogibaltareñas, descubriremos que las empresas demandan, sobre todo, capacidades de carácter social-humano y conceptual, y analizaremos si éstas se adquieren como competencias profesionales, o si, por el contrario, han de adquirirse desde los primeros niveles de la enseñanza del individuo.

ABSTRACT

Education is experiencing an intense process of change, which seeks to move from the learning of knowledge to the acquisition of skills. In this way, the realization of the European Higher Education Area (EHEA) introduces need to acquire generic skills for university students. At the same time, vocational training has to meet the needs of the productive environment. But,

what are those needs? Based on two studies on Andalusia and Campo de Gibraltar enterprises, we find out that companies demand especially social, human, and conceptual skills, and we analyze if those skills are acquired by vocational training, or whether they have to be acquired since the early levels of education.

INTRODUCCIÓN

Los resultados que ahora presentamos podrían considerarse, en principio, como frutos de una investigación encuadrada en materia de Economía o, más concretamente, en la de Administración de Empresas. No obstante, en el planteamiento en que aquí los analizamos, creemos que de lo que tratan realmente nuestros descubrimientos es de Educación. De educación de la población en general, para su participación e intervención cívica dentro de un marco democrático, y de educación, en particular, de esa parte de la población denominada en términos económico-laborales como “activa”, para que cubra, con las competencias así adquiridas, las capacidades que requieren las empresas. Sin embargo, ¿no es esto último lo que persigue el gestor de empresa en sus políticas formativas para el personal?, ¿no es, acaso, éste el objetivo de las administraciones públicas comprometidas en aportar empleabilidad a los trabajadores, competitividad a las empresas y riqueza y crecimiento a la sociedad? ¿No se basa en esto, precisamente, la formación y el mantenimiento del denominado *capital humano* de un territorio? Luego, planteados como cuestión educativa podrían interesar a administradores públicos y educadores, pero, también, a la postre, interesará a economistas y gestores empresariales.

1. COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA EMPRESA

Es realmente amplio el conjunto de documentos e intervenciones¹ en los que se constata la importancia de la adecuada y constante formación de los trabajadores como factor estratégico en pro de la competitividad de una empresa y su continua adaptación al entorno. Si importante resulta para cualquier empresa, lo es aún más para las de menor tamaño, dadas las dificultades añadidas con las que éstas se encuentran debido a su reducida dimensión.

Pero, ¿qué cualidades necesita en sus empleados las empresas?, ¿qué competencias les exige? Una investigación altamente interesante al respecto es la *Encuesta sobre Tendencias en el Mercado Laboral*, llevada a cabo por la Junta de Andalucía entre empresas de dos o más empleados en el territorio de la Comunidad Autónoma. En su apartado 4 “Proceso de selección y con-

tratación”, se pedía a las empresas que puntuaran, en una escala del 1 (valor mínimo) al 5 (valor máximo)², en qué medida necesitaban determinadas capacidades profesionales para su actividad y en qué medida encontraban éstas en la población activa andaluza³. Los datos resultantes, expresados en valores promedios (media aritmética), se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Necesidad y accesibilidad en el entorno de cualidades profesionales en las empresas andaluzas

CAPACIDADES PROFESIONALES	Necesidad o importancia	Accesibilidad de profesionales en el entorno laboral
TÉCNICAS		
Ofimática	3,6	3,5
Fabricación automatizada	3,0	3,5
Sistema integrado de gestión	3,2	2,8
Trabajo en la red	3,0	3,0
Programación	2,8	2,7
Conocimiento de idiomas	2,8	2,8
Control y gestión de costes	3,7	3,0
Otras	3,0	3,3
HUMANAS		
Liderazgo	3,4	2,8
Capacidad analítica	3,6	2,9
Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje ⁴	4,1	3,2
Comunicación	4,0	3,4
Trabajo en equipo	4,4	3,5
Responsabilidad y grado de compromiso	4,5	3,4
CONCEPTUALES		
Visión global	3,8	2,9
Estrategia de planificación	3,8	2,9
Visión de futuro	3,9	2,9
Habilidad negociadora	4,0	3,0

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (2001).

Tomando esta idea, realizamos, como parte final de un más amplio trabajo de investigación sobre la formación continua en las pequeñas empresas de la comarca gaditana del Campo de Gibraltar, un estudio similar⁵, preguntando a las empresas campogibaltareñas de la muestra esas mismas cuestiones en torno a las capacidades profesionales requeridas. A continuación detallamos y comentamos los resultados habidos, distinguiendo las dos dimensiones (necesidad y accesibilidad) en cada uno de los tres conjuntos de competencias por las que se pregunta.

Tabla 2. Necesidad y accesibilidad en el entorno de cualidades profesionales en las pequeñas empresas campogibaltareñas

CAPACIDADES PROFESIONALES	Necesidad o importancia	Accesibilidad de profesionales en el entorno laboral
TÉCNICAS		
Ofimática	3,35	1,96
Nuevas tecnologías (Internet)	3,33	2,99
Sistemas integrados de gestión	2,67	3,33
Trabajos en red	2,25	2,53
Programación informática	2,43	0,02
Conocimientos de idioma	2,67	2,91
Control y gestión de costes	3,04	2,20
HUMANAS		
Liderazgo	3,12	2,04
Capacidad analítica	2,96	2,10
Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje	3,98	2,84
Trabajo en equipo	3,94	2,71
Comunicación	4,18	2,88
Responsabilidad y compromiso	4,31	2,90
CONCEPTUALES		
Visión global	2,92	1,90
Estrategia de planificación	3,04	1,75
Visión de futuro	3,08	2,08
Habilidad negociadora	3,31	2,00
Habilidad comercial	3,76	2,41
Habilidad organizativa	3,75	2,25

Fuente: Elaboración propia.

1.1. Necesidad de capacidades para las empresas

Siendo el valor tres representativo de la consideración de necesidad media, observamos que tanto a nivel andaluz, en el conjunto de las empresas, como a nivel campogibraltareño, en el subconjunto de las de pequeño tamaño, éstas coinciden en que las capacidades más valoradas, por encima de ese valor medio son: Ofimática (en la muestra campogibraltareña la más valorada), Internet (no existente en el estudio andaluz) y Control y gestión de costes (donde el peso de las empresas mayores en la demanda de esta capacidad se refleja a nivel andaluz).

También son consideradas como muy necesarias determinadas capacidades de tipo conceptual. En este sentido, se refleja, igualmente, la presencia de las grandes empresas en la muestra andaluza, siendo mayores los valores dados a estas cualidades en el conjunto de todos los tamaños en Andalucía que en el colectivo de pequeños negocios campogibraltareños. Coinciden, no obstante, en dar un alto valor a la Habilidad negociadora, y, adicionalmente, en la muestra comarcal se valoran por encima, incluso, a la Habilidad comercial y la Habilidad organizativa.

Lo más interesante de ambos estudios es el alto valor que se le atribuye a las cualidades humanas, siendo éstas el único grupo de habilidades en las que encontramos valores mayores a cuatro, esto es, altamente necesario⁶. En la encuesta andaluza, todas las capacidades de carácter humano aparecen con valoraciones superiores a tres, y en la campogibraltareña sólo existe una excepción en capacidad analítica, aunque se le acerca. Sin duda, lo más digno de destacar es que ambas muestras consideran como la cualidad más importante a la de responsabilidad y compromiso. Le siguen comunicación, trabajo en equipo y flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje.

1.2. Accesibilidad de las capacidades en el entorno de las empresas

En Andalucía, y sobre las capacidades técnicas, la posibilidad para la empresa de hacerse con trabajadores que las posean es valorada con medias muy similares a aquéllas con las que se valoraban su necesidad, e incluso, en algunas de ellas, con medias superiores. Sólo existe una excepción, en cuanto a control y gestión de costes, en la que nos encontramos una demanda que, a tenor de las respuestas dadas por las empresas, no parece corresponderse con lo que se pueda encontrar en el mercado laboral más próximo. En las de tipo humano, las diferencias son mucho más evidentes, considerando el conjunto de empresas que no es posible hacerse con esas capacidades, desde el entorno, en la misma medida en que las necesitan. Especialmente

significativo esto en cualidades como responsabilidad y compromiso, trabajo en equipo y flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje. Asimismo, parece difícil para las empresas andaluzas encuestadas localizar y contratar a personas con un grado de capacidades conceptuales como los que requieren.

En el Campo de Gibraltar, al igual que en el marco andaluz, a las capacidades técnicas las empresas parece poder acceder en grados similares, incluso superiores, a los que las demandan, con tres excepciones claras: Programación informática, Ofimática, y, coincidiendo con lo señalado a nivel andaluz, control y gestión de costes. Por lo general, las empresas pequeñas, -aún más las de nuestra muestra, en la que las microempresas supusieron dos tercios del total de empresas-, no necesitan el recurso de la programación informática para su actividad, de ahí el valor dado a esta capacidad en el apartado *Necesidad*. Más extrañas resultan las diferencias en control y gestión de costes, y, sobre todo, en ofimática, dos capacidades de las más demandadas en el subgrupo de las técnicas. En cuanto a las cualidades humanas, al igual que en Andalucía, las diferencias son muy elevadas, siendo las mayores en liderazgo y responsabilidad y compromiso. En el colectivo de las conceptuales la mayor diferencia se da en habilidad organizativa.

En definitiva, se aproximan, igualan o incluso superan el punto de diferencia entre el nivel en que son necesitadas por las empresas y el grado en que éstas tienen acceso a ellas en el entorno inmediato, las capacidades⁷ reflejadas en la tabla 3.

Tabla 3. Capacidades profesionales más escasas en la población activa andaluza y campogibraltareña según empresas consultadas (necesidad-accesibilidad $\geq 0,9$).

ANDALUCÍA	CAMPO DE GIBRALTAR
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad y compromiso • Visión de futuro • Habilidad negociadora • Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje • Trabajo en equipo • Visión global • Estrategia de planificación 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad y compromiso • Ofimática • Habilidad negociadora • Estrategia planificadora • Trabajo en equipo • Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje • Visión global • Visión de futuro • Comunicación • Liderazgo

Fuente: Elaboración propia.

Comprobamos que en ambas muestras las capacidades citadas en la tabla anterior son prácticamente las mismas, con predominio claro de las de carácter humano y conceptual. Son, por tanto, estas cualidades a la que habría que dedicar una especial atención a la hora de preparar a las personas para el empleo, pues su existencia en el mercado, al menos en los entornos analizados, se considera muy deficiente por parte de los empresarios consultados.

1.3. La adquisición de competencias profesionales en el marco educativo

A nuestro estudio se le podría objetar que estamos tratando con dos encuestas que, aunque idénticas en la estructura del cuestionario y similares en la selección sectorial de la población, corresponden a muestras configuradas con perfiles muy distintos por tamaños, realizadas por personas distintas, en territorios distintos (aunque de la misma Comunidad Autónoma), y en momentos distintos. En este sentido, los resultados del trabajo invitan a profundizar en un estudio más detallado, con aplicación de técnicas estadísticas que nos permitiera obtener conclusiones más perfiladas y científicamente significativas.

No obstante, ¿deberíamos concluir, por ello, que las semejanzas destacadas en la tabla anterior son pura casualidad?

Ante esta cuestión no podemos dejar de pensar en el sensible giro que el sistema de educación ha experimentado, pasando “del aprendizaje de contenidos a la adquisición de competencias” (Sarramona, 2007). En un monográfico publicado por esta misma revista, —número 11, 2008—, se vieron distintos aspectos de lo que ya se denomina como educación desde el enfoque de las competencias.

En este sentido, cuando los organismos internacionales definen, en el marco de la educación y la formación, qué es una competencia, y cuáles han de entenderse como competencias básicas, hacen referencia, de forma directa o indirecta, a la necesidad de éstas para el mundo laboral.

Así, la OCDE, en su proyecto DeSeCo (*Definition and Selection of Competencies Theoretical and Conceptual Foundations*) define competencia como “combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”. Considera, por otro lado, que ser competente es tener la capacidad de responder a las demandas y de llevar a cabo tareas de forma adecuada.

Más explícita es la UNESCO, al reconocer como derecho de las personas, de forma breve pero realmente completa, el “derecho a los aprendizajes básicos para ser, vivir, convivir, trabajar y seguir aprendiendo a lo largo de la vida en la sociedad en la que [las personas] viven”.

Para la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ser competentes es poseer la “capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo”. Concibe, también, competencia como la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real demostrado en un determinado contexto de trabajo, y que no resulta sólo de la instrucción, sino también de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional”.

En el primer informe de la SCANS (*Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*), del Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos, se distinguen dos categorías de atributos o competencias: básicas y transversales. Entre las primeras menciona aptitudes analíticas y cualidades de tipo personal; entre las segundas, la gestión de recursos y de la información, las relaciones interpersonales, la comprensión sistemática y el dominio tecnológico⁸.

Por su parte, la Unión Europea, ha puesto de manifiesto en múltiples contextos la relación existente entre adquisición de competencias básicas y empleabilidad. De este modo se expresaban los representantes de los países miembros en el Consejo Europeo extraordinario celebrado en Lisboa, en marzo de 2000, y dedicado a la innovación y el conocimiento para la creación y el mantenimiento del empleo, al señalar que “un marco europeo debería definir las nuevas cualificaciones básicas que deben proporcionar a través de la formación continua: cualificaciones en materia de Tecnología de la Información, idiomas extranjeros, cultura tecnológica, espíritu empresarial y habilidades para la socialización”.

Eurydice, la red europea de información sobre la educación en Europa (integrante del Programa Sócrates), incluye ya en la propia definición de competencia la vertiente profesional, al explicarla como “capacidad de realizar una tarea en un contexto determinado”.

La Comisión Europea definió en 2004 la competencia como la capacidad de “utilizar de forma combinada los conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes en el desarrollo personal, la inclusión y el empleo”. El Parlamento Europeo, en 2006, consensuó que “las competencias claves son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo perso-

nal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”, recomendando, además, que “éstas deberían haber sido desarrolladas para el final de la enseñanza o formación obligatoria en la medida necesaria para la vida adulta y deberían seguir desarrollándose, manteniéndose y actualizándose, como parte de un aprendizaje a lo largo de la vida”⁹.

En esta recomendación se va a centrar nuestra reflexión principal, pues sus indicaciones han sido recogidas por la administración educativa española, la cual exige, por tanto, que el alumnado vaya adquiriendo desde la educación primaria ciertas competencias, calificadas como básicas; algunas de las cuales son las que, en definitiva, van a ser después las más demandadas por los empresarios, según nuestro estudio.

En el mismo sentido se pronuncia el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), acorde a la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional¹⁰, para el cual la competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto. En este marco de la formación profesional se habla de competencias técnicas y competencias clave¹¹.

Según la profesora Vélaz de Medrano (2008, 158) ser competente profesionalmente consistiría en “*saber sobre* (conocimientos); *saber cómo intervenir* (conjunto de habilidades y destrezas cognitivas, emocionales, sociales y procedimentales que permiten aplicar el conocimiento que se posee); *saber relacionarse* (disponer de habilidades sociolaborales); *saber utilizar estratégicamente el conocimiento y perfeccionarse* (disponer de competencias metacognitivas); y *saber comportarse* (ajuste a valores, principios, creencias y actitudes profesionalmente válidas y colectivamente aceptadas)”.

Veamos cuáles resultan ser las competencias básicas que establece la Unión Europea, y, en consecuencia, el Ministerio de Educación¹². El objetivo es que el alumno las vaya desarrollando de forma progresiva y coherente desde la etapa primaria, para tenerlas completamente adquiridas al término de su enseñanza obligatoria. Estas son:

- *Competencia en comunicación lingüística*: incluye conocimientos, pero también actitudes como saber escuchar, contrastar opiniones, tener en cuenta las opiniones y las ideas de otros, y habilidades para usar esos conocimientos en las relaciones sociales (laborales entre ellas).
- *Competencia matemática*: para interpretar situaciones y resolver problemas relacionados con la vida social y laboral.

- *Competencia en el conocimiento y la interacción con el medio físico:* comprender los sucesos, predecir sus consecuencias y actuar para mejorar la vida propia, la de las demás personas y la del resto de seres vivos.
- *Competencia de tratamiento de la información y competencia digital:* uso de las TIC como generadoras y transmisoras de conocimiento y comunicación.
- *Competencia social y ciudadana:* relacionarse con los demás, cooperar y afrontar los conflictos; ser capaz de ponerse en el lugar del otro; ser tolerante, aceptar las diferencias y respetar a las personas con valores, creencias y culturas distintas a la propia; asumir los valores democráticos y practicar normas sociales acordes con ellos; conocer los fundamentos y los modos de organización del estado democrático, el ejercicio de las libertades y deberes cívicos y la participación.
- *Competencia cultural y artística:* desarrollar las habilidades perceptivas, la iniciativa, la imaginación y la creatividad; adquirir un sentido estético; desarrollar actitudes de valoración de la libertad de expresión y del derecho a la diversidad cultural.
- *Competencia para aprender a aprender:* iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuarlo de manera autónoma; desenvolverse ante las incertidumbres tratando de buscar respuestas, admitiendo diversas soluciones ante un mismo problema.
- *Competencia para la autonomía y la iniciativa personal:* optar con criterio propio y llevar adelante las iniciativas necesarias para desarrollar la opción elegida y hacerse responsable de ella, tanto en el ámbito personal como en el social o laboral; capacidad de transformar las ideas en actos; proponerse objetivos, planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar lo previsto o buscar soluciones en relación con algún problema; habilidades para adaptarse a los cambios con visión de las posibilidades que ofrecen, así como capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos.

Dado que la adquisición de estas competencias constituye un referente para la promoción de ciclo en primaria¹³ y de la titulación en la enseñanza secundaria¹⁴, es en estas etapas donde se ha de generar la base de esas capacidades que, en nuestra tabla 3, señalábamos como deficientes en la población activa, respecto a lo que necesita el tejido empresarial. No cabe

duda que materias como Ofimática, incluso Gestión comercial y organizativa, son conocimientos de tipo técnico, basados en el *saber*, o *saber sobre*, y en el *saber hacer*. Sin embargo, las habilidades de tipo humano, u otras de carácter conceptual, que señalan las empresas consultadas como más necesarias para su actividad se refieren al *saber ser*, el *saber estar*, *saber relacionarse*, y al resto de saberes que mencionaba la profesora Vélaz de Medrano. Y todas ellas se encuentran entre los ocho grupos competenciales que acabamos de relacionar: liderar; tener iniciativa, autoconfianza, espíritu crítico, flexibilidad para adaptarse a nuevas circunstancias, inquietud por seguir aprendiendo a lo largo de la vida; comunicarse con los otros, aunque pertenezcan a diversos colectivos culturales, étnicos, religiosos,...; saber expresarse en público con argumentos firmes que defiendan nuestra postura; tener capacidad de análisis de una situación, descubrir en ella los puntos clave, saber tratarlos y resolver el problema, conocer las consecuencias que la decisión tomada puede conllevar, asumirlas y comprometerse; saber consensuar, gestionar y resolver conflictos con los otros, etc.

2. REFLEXIONES FINALES

Parece clara la posición de los empresarios a la hora de exigir a los futuros trabajadores una serie de competencias de tipo personal y conceptual, por delante, incluso de las capacidades de carácter técnico. Sin embargo, cabría preguntarse qué destrezas o habilidades son las que realmente están demandando los empresarios, cuando destacan en sus respuestas a las encuestas ese tipo de competencias.

Para ayudarnos a contestar esta cuestión nos serviremos del informe publicado recientemente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad, ANECA, (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009), donde los empresarios señalan como prioritarios para el trabajo los valores de espíritu de sacrificio, asunción de responsabilidad, disponibilidad para las tareas, e iniciativa, frente a los valores actuales que resaltan el hedonismo, el proteccionismo familiar, la intolerancia a la frustración y la falta de motivación, sobre todo de los jóvenes. A ello añadiríamos la capacidad de ser resolutivos, de encontrar solución a problemas no planteados previamente, de saber, de este modo, dar respuesta y adaptarse a un entorno ampliamente cambiante, a través del razonamiento, el conocimiento de las circunstancias y las experiencias previas. En definitiva, los empresarios necesitan encontrar personas que hayan salido de lo que ellos mismos, en el citado informe, definen como el estado o ánimo de “proactividad cero”.

El denominado *Plan Bolonia*¹⁵ lleva consigo una modificación intensa en la metodología docente de la enseñanza superior (para la consecución del

Espacio Europeo de Educación Superior, EEES) que nos obliga al profesorado a introducir en las programaciones de las diversas asignaturas, además de las técnicas específicas de cada área de conocimiento, una serie de competencias genéricas o transversales a varias ramas de actividad (de tipo social, humano y conceptual)¹⁶.

Pero, ¿podremos desde la Universidad eliminar o mitigar el fenómeno de la “proactividad cero”?

Somos conscientes de que no es en la etapa universitaria, precisamente, donde se han de fijar los mimbres de la mayor parte de las citadas habilidades. Esta formación se adquiere, o empieza a adquirirse, fundamentalmente, en las etapas previas de la enseñanza.

Una persona no ha de matricularse en la Universidad para aprender a convivir con los demás, o para aprender a ser crítico, a ser analítico y resolutivo, o para saber expresarse matemática y lingüísticamente a la hora de expresar su propia opinión, o para aprender lo que significa responsabilizarse de las decisiones tomadas, y comprometerse con ello, y con el resto de las personas con las que ha consensuado una opción, etc. En la Universidad los alumnos y alumnas perfeccionan sus conocimientos técnicos especializados, y se preparan para un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo en este aspecto. A la par, reafirman sus competencias conceptuales y sociales, pero si no existe una base previa para éstas difícilmente podrán adquirirlas en esta etapa partiendo de cero.

Por ello, y aunque resulte difícil la adaptación a la nueva filosofía de las competencias, aunque el sistema de medición de resultados y evaluación de las calidades que este nuevo enfoque conlleva genere un mayor grado de burocracia, aunque para llevarlo a buen término se necesite una inyección de financiación que quizás no llegue en su adecuada medida, quisiera desde este humilde trabajo animar a todos los maestros y maestras, a todo el profesorado que se dedica a la educación en sus etapas de primaria y secundaria, incluso al de infantil, a que encaren este proceso de cambio con ilusión. Todos ellos tienen la noble, y a veces dura y poco reconocida, labor de formar los cimientos más importantes de las personas. El profesor Santos comentaba en su artículo *El vestido de hierro*¹⁷ que “no hay etapa más decisiva, ..., en el sistema educativo, que la infantil... [pues] los aprendizajes que en ella se realizan tienen una repercusión decisiva sobre la vida de las personas. Se trata de una etapa de una gran plasticidad en la que las influencias abarcan las dimensiones más variadas, ricas y profundas del ser humano”.

Claro que, en esa labor, no son los únicos en los que recae tan alta responsabilidad, madres, padres, -sobre todo-, abuelos, abuelas, demás fami-

liares, monitores, tutores y responsables de grupos sociales (clubes deportivos, recreativos, asociaciones culturales, etc.) son agentes socializadores de los niños y niñas, en especial a la hora de que éstos adquieran gran parte de esas capacidades de carácter humano que se mencionan en este trabajo, y que tan útiles les resultarán para ser *activos en su entorno*, como ciudadanos y como trabajadores.

¿Y la Universidad?, ¿queda fuera de esta labor?, ¿para qué, entonces, incluir en las programaciones de las asignaturas la adquisición de competencias personales y conceptuales?

En primer lugar, para cambiar el propio modelo de aprendizaje. Ya no se trata de aprender escuchando al docente en sus clases magistrales, sino de aprender haciendo y tomando la iniciativa, de ser activos, que es la mejor forma, no sólo de aprender sino de retener y razonar para ser resolutivos ante cuestiones futuras. En segundo lugar, porque ya no podemos concebir el aprendizaje de una materia como el mero conocimiento de sus contenidos teóricos, sino de la adquisición de las habilidades que hemos de utilizar en el mundo laboral para llevar a cabo actividades relativas a dicha materia. Una persona que obtenga el grado de Periodismo debería saber hablar en público y redactar correctamente una noticia, además de conocer los contenidos teóricos correspondientes. Un graduado en Administración de Empresas debería saber recuperarse de proyectos no exitosos, dejando la frustración a un lado, y reconstruyendo su iniciativa. Un graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tendrá que adquirir la capacidad de trabajar en equipo, de liderar y saber negociar e intermediar entre las partes.

Los profesores universitarios tendremos que modificar nuestros sistemas docentes, dándole sitio oportuno a la participación activa del estudiante, para, como mencionábamos anteriormente, reafirmarle en una serie de competencias socio-personales claves, contribuyendo o añadiendo un plus a esa proactividad que hubiese ya adquirido como capacidad en su periplo académico previo.

NOTAS

1. En este sentido, la *Teoría del Capital Humano* recoge las opiniones de expertos profesionales y académicos en la materia; entre ellos, como referencias:

- Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Labarca, G. (1996). *La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo*. Santiago de Chile, NU. CEPAL.
- Collins, R. (1998). *La sociedad credencialista*. Madrid, Editorial Akal.
- Lassibille, G. y Navarro, M.L. (2004). *Manual de Economía de la Educación. Teoría y Casos Prácticos*. Madrid, Pirámide.
- Diéguez, M.I.; Sinde, A.I. y Gueimonde, A. (2007). Teoría de recursos y capacidades y teoría del capital humano: bases teóricas de la formación de recursos humanos como mecanismo de apoyo de las nuevas tecnologías de fabricación. *Alta Dirección*, año 43, n.º 253-254, pp. 101-109.

Esta teoría ha puesto de manifiesto el valor de la formación como factor económico, capaz de generar rentabilidades sociales, individuales (formación genérica o de oferta) o empresariales (formación específica o de demanda).

A ello hemos de sumar las posiciones al respecto de agentes sociales y políticos, contempladas en el marco de instituciones internacionales, - la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la OCDE, y la Unión Europea (programa FORCE, Leonardo Da Vinci, Objetivo 3 de los Fondos Estructurales, Libros Blancos, Estrategia Europea para el Empleo, Cumbres de Lisboa de 2000 y 2005, Carta Europea de la Pequeña Empresa, etc.)-, y nacionales, -Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (anteriormente FORCEM), CEOE, CEPYME, sindicatos, Servicio Público Estatal de Empleo y Servicios autonómicos, etc.

2. Si una determinada capacidad no tenía ninguna importancia para la empresa se solicitaba que ésta la puntuara con un cero.
3. En realidad, la encuesta realizada por la Junta de Andalucía, a la que nos referimos, contempla tres dimensiones: necesidad de las citadas capacidades profesionales para la actividad de la empresa, disponibilidad de dichas capacidades entre el personal y accesibilidad de la empresa a personas cualificadas con tales capacidades en el entorno. Nuestro estudio también recoge estas tres dimensiones (Foncubierta, 2008). No obstante, el presente artículo se centra en qué es lo que requiere la empresa, y en qué medida la población activa del entorno parece estar formada en dichas capacidades requeridas, por lo que sólo hemos contemplado las dimensiones necesidad y accesibilidad.
4. Aunque, tanto en este estudio, como en el que presentamos a continuación,- referido al territorio del Campo de Gibraltar-, se denomina a esta capacidad como "autoaprendizaje", en ambos casos estamos haciendo referencia a la capacidad de planificar y adquirir un aprendizaje de manera autónoma, especialmente a través de sistemas de educación a distancia. Por ello, hubiese sido más correcto denominar en ambas encuestas a la citada competencia como "Flexibilidad y capacidad de aprendizaje autónomo".
5. Mientras que en la Encuesta sobre Tendencias en el Mercado Laboral la Junta de Andalucía se dirigía a empresas de 2 o más empleados, en nuestro trabajo, centrado en las pequeñas empresas, y siguiendo la definición de la Recomendación 2003/361 de la Comunidad Europea, las entidades destinatarias han sido aquéllas que tienen menos de 50 empleados, y cuyo volumen de negocio, o balance general, no supera los diez millones de euros. Igualmente, se han contemplado en la población sólo las empresas principales, o matrices. Esto es, hemos prescindido de las sucursales que éstas pudiesen tener, y nos hemos asegurado de que las primeras no sean, a su vez, filiales de otras empresas mayores no residentes en el Campo de Gibraltar. Otras delimitaciones de nuestro trabajo han sido: excluimos de la población a las empresas sin empleados, a los subsectores pertenecientes al sector primario, a la Administración Pública, los Hogares que emplean personal doméstico y los Organismos Extraterritoriales, y concretamos el territorio en el Arco de la Bahía de Algeciras, dado que en sus cuatro municipios (Algeciras, Los Barrios, San Roque y La Línea de la Concepción) se halla más del 89% de los establecimientos económicos de la comarca y aproximadamente el mismo porcentaje de la población total y de la población empleada de ésta. La

muestra la constituyen 75 empresas, seleccionadas al azar del total de la población, con la sola condición de que los estratos de tamaños establecidos cumplieren la misma proporción entre ellas que la que tenían en la población.

6. En nuestro estudio entre las pequeñas empresas campogibraltareñas calculamos también el estadístico desviación típica para cada una de las variables, en los tres grupos de habilidades. Comprobamos que las capacidades de carácter humano no sólo tienen las mayores valoraciones medias, sino que sus distribuciones respectivas presentan las menores desviaciones típicas, lo que refuerza el resultado de que son las más demandadas de entre el conjunto de habilidades consultadas (Foncubierta, 2008).
7. Sin tener en cuenta las de Habilidad organizativa y Habilidad comercial, puesto que no son contempladas en la encuesta andaluza, ni con la de Programación informática en el contexto campogibraltareño, por la ausencia de necesidad general por parte de las pequeñas empresas consultadas.
8. En concreto, se detallan en:
 - Competencias básicas:
 - *Habilidades básicas*: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.
 - *Aptitudes analíticas*: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.
 - *Cualidades personales*: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.
 - Competencias transversales:
 - *Gestión de recursos*: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
 - *Relaciones interpersonales*: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
 - *Gestión de información*: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.
 - *Comprensión sistémica*: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.
 - *Domínio tecnológico*: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.
9. En el *Memorándum sobre Aprendizaje Permanente* (publicado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte en 2001) se refleja el consenso europeo sobre los cuatro objetivos principales que se persiguen con el aprendizaje permanente, a saber:
 1. La realización personal del ciudadano europeo.
 2. El logro de una ciudadanía activa.
 3. La integración social.
 4. La empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores.
10. Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional. En su cumplimiento surge también el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que incorpora tanto las competencias técnicas (las específicas de esa cualificación y las transversales a otras) como las competencias clave. Define éstas últimas como aquéllas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante, esto es, permiten obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales. Constituyen, pues, la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro.
11. El proyecto piloto *Key Competences in Vocational Education and Training towards the 21st Century (Level III) - Promoting Mobility*, desarrollado por Portugal, Dinamarca, Holanda y España entre los años 1998 y 2001, en el marco del Programa Leonardo Da Vinci, recoge que las competencias clave han surgido a raíz de los cambios que experimenta la sociedad actual, especialmente en el mundo económico, que implican un desarrollo integral de las competencias de los individuos en un contexto más global. Destacan el hecho de que competencias como las de Responsabilidad, Capacidad e Iniciativa, Inventiva, Ingenio, Ca-

pacidad de adaptación para el cambio, Capacidad para el trabajo en equipo,..., aparezcan frecuentemente entre los criterios empleados en los procesos de selección de personal en los últimos tiempos.

12. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
13. En el desarrollo de la LOE, 2006, se establece el Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación primaria (BOE del 8 de diciembre de 2006). En su artículo 3 se fijan los objetivos de esta etapa educativa. En el artículo 5.1. se establece que "Se entiende por currículo de la Educación Primaria el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de esta etapa educativa". Y en el Anexo I se mencionan ya esos ocho grupos de competencias básicas señalados anteriormente en nuestro texto.
14. Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria (BOE del 5 de enero de 2007). Siguiendo la estructura del Real Decreto referido a la enseñanza primaria, también en el artículo 3 se fijan los objetivos de este ciclo educativo, mientras que en el artículo 6.1. se define lo que es el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria, indicando que es "el conjunto de objetivos, competencias básicas, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de esta etapa". Al final, de nuevo en un Anexo, se contienen los ocho tipos de competencias básicas, aunque, en esta etapa, mucho más profundamente detalladas.
15. *Declaración de Bolonia*. Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación, dada en Bolonia, el 19 de junio de 1999.
16. Entre ellas: capacidad para tomar decisiones (que conlleva responsabilidad y compromiso), trabajar en equipo, organizar y planificar, tener iniciativa y espíritu emprendedor, adaptabilidad a los cambios del entorno, etc.). Dichas competencias vienen reflejadas como parte de las enseñanzas a adquirir en las nuevas titulaciones de Grados y Masters, adaptadas al EEES, tanto en las ya aprobadas y revisadas por el programa *Verifica* de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), como en los libros blancos de las titulaciones aún no aprobadas definitivamente.
17. Miguel Ángel Santos Guerra, *El vestido de hierro*, artículo publicado el día 6 de diciembre de 2008 en el blog *Adarve* del diario *La Opinión de Málaga*, disponible en: <http://blog.laopiniondemalaga.es/eladarve/2008/12/06/el-vestido-de-hierro> (consultada el día 27 de abril de 2009).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L.E.; Fernández Rodríguez, C.J. y Nyssen, J.M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Caldevilla Fernández, M.A.; Laredo García, J. y Trujillo Carrillo, S. (2003). *Las competencias clave en la Formación Profesional del siglo XXI*. Oviedo: Consejería de Educación, Servicio de Innovación y Apoyo a la Acción Educativa.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2005). *Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa*. Lisboa: COM.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2004). *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo. Programa de trabajo Educación y Formación 2010. Grupo de trabajo B Competencias clave* [en línea]. Bruselas: Dirección General de Educación y Cultura. Disponible en: http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf [consulta 2009, 21 de abril].
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000). *Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente*. Luxemburgo: COM.
- Foncubierta Rodríguez, M. J. (2008). *La Incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en la Pequeña y Mediana Empresa del Campo de Gibraltar*. Tesis doctoral. Madrid: UNED.
- García Benau, A. y Vico Martínez, A. (dir) (2004). *La formación universitaria en Administración y Dirección de Empresas (ADE). Análisis de su adaptación al mercado de trabajo y propuesta de plan de estudios*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresa (AECA).
- González, J. y Wagenaar, R. (coord) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Deusto.
- Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) Itálica Santiponce. *¿Por qué competencias? Plataforma Educativa Helvia* [en línea]. Consejería de Educación. Junta de Andalucía. Disponible en: www.iesitalica.es/Web/documentos/porque_competencias.ppt [consulta 2009, 30 de abril].
- Instituto de Estadística de Andalucía (2000). *Encuesta a Empresas sobre Tendencias del Mercado Laboral, 1999* [en línea]. Sevilla: Junta de Andalucía. Disponible en: <http://www.junta.deandalucia.es/institutodeestadistica/etml/etmInd05.htm> [consulta 2009, 15 de abril].
- InterCentres. (s.f.). *Competencias básicas* [en línea]. Servidor de Internet de los centros docentes públicos de la Generalitat Valenciana. Disponible en: http://intercentres.edu.gva.es/cefire/46401751/scripts/archivos/Competencias_basicas_CNICE.ppt [consulta 2009, 1 de mayo].
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional [en línea]. BOE núm. 147, jueves 20 de junio de 2002. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/06/20/pdfs/A22437-22442.pdf>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE núm. 106, jueves 4 de mayo de 2006. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf> [consulta 2009, 24 de abril].

- Ministerio de Educación. Secretaría General de Educación. (2008). *Competencias básicas*. Madrid: CNICE (ISFTIC).
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007). *Las competencias básicas y su relación con el currículo. Plan de Difusión de la LOE* [en línea]. Ceuta: Dirección Provincial. Unidad de Programas Educativos. Centro de Profesores y Recursos. Disponible en: <http://centros5.pntic.mec.es/ies.almina/legislacion/COMPETENCIASBASICAS.pdf> [consulta 2009, 30 de abril].
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Competencia* [en línea]. CINTERFOR: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm> [consulta 2009, 30 de abril].
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pérez Gorostegui, E. y Rodrigo Moya, B. (1998). *Desarrollo y evaluación de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones [en línea]. BOE núm. 64, martes 16 de marzo de 1999. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/03/16/pdfs/A10436-10439.pdf>
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales [en línea]. BOE núm. 223, miércoles 17 de septiembre de 2003. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/09/17/pdfs/A34293-34296.pdf>
- Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por la que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria [en línea]. BOE núm. 293, viernes 8 de diciembre de 2006. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/08/pdfs/A43053-43102.pdf> [consulta 2009, 24 de abril].
- Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria [en línea]. BOE núm. 5, viernes 5 de enero de 2007. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/01/05/pdfs/A00677-00773.pdf> [consulta 2009, 24 de abril].
- SCANS (1991). *What Work Requires of Schools* [en línea]. Washington D.C.: Government Printing Office, U.S. Department of Labour. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/bib_ano/i_c.htm [consulta 2009, 30 de abril].
- SME-Learning (Small and Medium Enterprises). *Leonardo da Vinci's Project* [en línea]. Disponible en: <http://www.smelearning.eu> [consulta 2009, 16 de abril de 2009].
- Vargas, F., Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación* [en línea]. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_cl/index.htm [consulta 2009, 20 abril].
- Vélaz de Medrano, C. (2008). Formación y Profesionalización de los Orientadores desde el Enfoque de Competencias [en línea]. *Educación XX1*, 11, 155-181. Disponible en: <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/11-06.pdf> [consulta 2009, 5 de abril].

PALABRAS CLAVE

Competencias, Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), formación profesional, enseñanza primaria.

KEYWORDS

Skills, European Higher Education Area (EHEA), vocational training, primary education.

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LA AUTORA

María José Foncubierta Rodríguez. Profesora de la Escuela Universitaria “Francisco Tomás y Valiente”, adscrita a la Universidad de Cádiz, Departamento de Organización de Empresas. Doctora por la Universidad de Educación a Distancia, compagina su docencia con la investigación en áreas de formación profesional continua, pequeñas empresas y clusters industriales en diversos grupos de investigación de carácter nacional e internacional. Ha participado en proyectos de adaptación al EEES en el Campus Bahía de Algeciras, UCA.

Dirección de la autora: Escuela Universitaria “Francisco Tomás y Valiente”, adscrita a la UCA
C/Alfonso XI, 6
11.201, Algeciras (Cádiz)
e-mail:mariajose.foncubierta@ca.uca.es

Fecha de Recepción del artículo: 11. mayo. 2009

Fecha de Revisión del artículo: 07. septiembre. 2009

Fecha de Aceptación definitiva del artículo: 14. septiembre. 2009