

Reflexiones sobre la evaluación de las competencias.

Autor:

Ms. C. Oscar Aguilera Lozada

lozada@ucp.ho.rimed.cu

Resumen

En este artículo se exponen ideas sobre conceptos, dimensiones, aspectos y categorías para la evaluación de las competencias de los graduados de técnicos medios que viven en la ciudad de Holguín y que han estudiado en la misma. Los argumentos son el fruto de varias investigaciones realizadas en el Departamento de Mecánica de la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero” de Holguín, Cuba. Estas ideas pueden ser de utilidad tanto para los que se ocupan rutinariamente de la evaluación de las competencias, como para los investigadores que las tengan como temática.

Palabras claves: competencias, evaluación.

Summary

In this article ideas are exposed it has more than enough concepts, dimensions, aspects and categories for the evaluation the competitions of the graduate ones of technical means that they live in the city of Holguín and that they have studied in this same city. The arguments are the fruit of several investigations carried out in the Department of Mechanics of the Faculty of Technical Sciences of the University of Pedagogic Sciences “José de la Luz y Caballero” of Holguín, Cuba. These ideas can so much being of utility for those that are in charge of routinely of the evaluation of the competitions like for the investigators that have as thematic the competitions.

Key words: competitions, evaluation.

En lo que va de este siglo XXI, en el Departamento de Mecánica de la Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín, un grupo de profesores han estado desarrollando investigaciones (Aguilera; 2004; Aguilera, 2003; Alonso, 2000; Tejeda, 2000) sobre temas afines a las competencias. En particular algunas de las más recientes han enfatizado en la evaluación de las competencias de los técnicos medios de la ciudad de Holguín que se

forman en esta propia ciudad. Con este fin se seleccionaron graduados de las especialidades de Mecánica de Taller, Construcción, Electricidad y Veterinaria.

Del material empírico recopilado y las fuentes bibliográficas consultadas, se puede llegar a determinadas ideas que contribuirán a la sistematización del trabajo acerca de las competencias.

Las reflexiones sobre el concepto de competencia, sus dimensiones, aspectos que influyen en su forma de manifestarse, etc., serán de utilidad para cualquier evaluador, pero sobre todo para los que realicen investigaciones relacionadas con las competencias en general y con la evaluación de estas en particular.

Teniendo en cuenta que en el Departamento y Facultad referidos anteriormente se están desarrollando otras investigaciones sobre este tema, se ha considerado oportuno compartir las ideas que han surgido de las investigaciones señaladas.

- **Concepto de competencia.-**

→ Surgimiento del concepto de competencia en el mundo.-

Según la información recopilada de diferentes fuentes, este concepto fue utilizado inicialmente en la gestión de recursos humanos; expuesto por el profesor de la Universidad de Harvard, David C. McClelland, en la década de los años 60 y 70 en sus investigaciones sobre la necesidad del logro y otras motivaciones primarias, como la afiliación y el poder. El trabajo de McClelland "Selección por competencia y no por inteligencia", publicado en 1973¹, fue el que marcó el inicio de la gestión por competencias. Dicho autor comienza constatando los problemas de la selección tradicional, basada en la evaluación de aptitudes intelectuales, y, a partir de esa crítica, construye el modelo alternativo, la selección por competencias.

En los trabajos mencionados se registran más de 20 definiciones de este concepto dados fuera de Cuba. En ellos se distinguen rasgos tales como: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, valores, capacidades, experiencias, desempeño en un contexto laboral, etc. Como puede observarse, se nota el interés por tener en consideración no sólo los conocimientos y las habilidades, sino también muchos otros atributos del ser humano.

De acuerdo con la bibliografía consultada, la selección se hace por las aptitudes intelectuales sin tener en cuenta otras características de los aspirantes al empleo. Las condiciones de la época hicieron que las ideas acerca de las competencias se introdujeran con rapidez y éxito

¹ McClelland, D. Testing for Competence Rather Than for Intelligence. American Psychologist, 28: 1-14, 1973.

para expresar el nuevo enfoque que se debía exigir con vista a la formación y selección de personas para los contextos laborales.

→ Introducción del concepto de competencia en Cuba.-

En la década del 90 este término comenzó a introducirse en Cuba con fuerza, pero ¿se daban las circunstancias descritas anteriormente en el país?

En Cuba, el proceso de selección de técnicos para el empleo se desarrolla de la manera siguiente. Los técnicos graduados son asignados a las direcciones municipales de trabajo, las que a su vez lo hacen con las empresas para que se ocupen de su adiestramiento por espacio de dos años, existiendo la posibilidad de dar una prórroga de un año más.

La empresa está obligada a entrenar al recién graduado y, para que no le afecte en los planes económicos, a este se le paga por un fondo especial que asigna el Estado. Dicha empresa tiene la responsabilidad de completar su formación en cuanto a los conocimientos y habilidades, pero también en su formación laboral como ciudadano que participa en las transformaciones de la sociedad; o sea, trabajar sobre la formación de valores, actitudes, motivaciones, etc.

Si no fuera un recién graduado el técnico que ocupa la plaza en una empresa, entonces a este se le hacen verificaciones en los centros laborales anteriores, en las organizaciones de masas, etc., para conocer, no ya sobre el estado de sus conocimientos y habilidades, sino sobre su comportamiento social, sus valores, motivaciones, etc. También se le exige un chequeo médico preempleo para examinar su estado de salud.

Pero aún si se pidiera sólo el título de graduado para ocupar una plaza, si no se hiciera ninguna otra gestión, implícitamente en el título va una buena parte de los aspectos antes mencionados, ya que en las escuelas cubanas la graduación de los técnicos medios no se hace únicamente por conocimientos, habilidades y aptitudes intelectuales, sino también que se tiene en cuenta su comportamiento, de acuerdo con las normas sociales, lo que constituye un elemento vital.

Como se puede apreciar en lo anteriormente expresado, en Cuba la selección no se hace por inteligencia, ni por aptitudes intelectuales, aunque estos son elementos necesarios que están contemplados implícitamente. Incluso se pudiera cuestionar el término selección, ya que en el caso de los recién graduados no la hay; más bien se tendría que decir que se asigna el técnico a una empresa dada.

Por esto la situación de Cuba se diferencia de la que se declara para el resto del mundo. La introducción del concepto entonces no se debe a similitudes en las condiciones, sino a otras

razones, entre las cuales puede estar la necesidad de homologar la terminología cubana con la empleada en otros países, lo que contribuye a una mayor coherencia en la comunicación y el intercambio de ideas. Por otra parte, se logra mayor éxito en la formación de los técnicos si las condiciones a las que se refieren las competencias quedan explícitas.

Sea o no por estas razones, lo cierto es que este término se ha introducido en Cuba tanto en el marco de las investigaciones como en el normativo; así la Resolución Ministerial cubana 21/99 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social² plantea que la competencia laboral es *el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada, y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.*

En Cuba, pues, se tienen en cuenta rasgos de competencias que se encuentran reflejados en diversas definiciones foráneas, tales como son además de los conocimientos y habilidades, los valores, las conductas, los comportamientos, la salud, la motivación, etc.

De lo referido hasta ahora quiere destacarse que, en Cuba, las investigaciones y los procesos evaluativos acerca de las competencias deben tener en cuenta que no sólo la escuela es la responsable de la formación integral de los técnicos, en tanto las empresas juegan también un papel importantísimo, ya que el Estado les asigna aproximadamente un tercio del tiempo que se establece para la formación del técnico.

Esto es importante porque ocurre que cuando se piden opiniones a los empresarios sobre la calidad de los graduados, en ocasiones, con el mayor desenfado se tornan hipercríticos en relación con la escuela, sin comprender la parte que a ellos les corresponde en la formación de los técnicos.

→ Dimensiones para evaluar las competencias.-

Lo que se hace en Cuba en el proceso de formación de los técnicos y la manera en que se realiza el proceso de ubicación laboral, y teniendo en cuenta la definición dada para las competencias, permite dividir ese proceso global en partes que serán llamadas aquí “dimensiones”, lo que puede ser de utilidad para hacer estudios sobre el tema de las competencias y, además, no ha sido encontrado en la bibliografía consultada.

² Hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según Resolución No. 187/2006. [Nota de la Editora].

En sentido general, ¿qué quiere la sociedad con respecto al técnico que se gradúa en las escuelas del país? Quiere un individuo saludable física y mentalmente, que tenga conocimientos, habilidades, valores y motivaciones que le permitan vivir a plenitud en esa sociedad. Estas características pertenecen a dimensiones perfectamente diferenciables.

En las investigaciones realizadas por Aguilera, (2004) y Aguilera, (2003), se consideró que la siguiente división abarcaba todas las características que concurren en un comportamiento competente:

- **Dimensión de salud (física y mental).**

- **Dimensión ética, motivacional, afectiva y volitiva.**

- **Dimensión cognitiva instrumental (conocimientos, habilidades).**

Estas dimensiones, aunque están estrechamente interrelacionadas en cada persona, son perfectamente identificables como partes, por lo que pueden ser utilizadas como tales en las investigaciones sobre competencias.

En la evaluación integral de las competencias deben estar incluidas todas, pero es útil, en determinados momentos, considerar una o dos de estas dimensiones. Por ejemplo, en el proceso docente de las escuelas, para otorgar la calificación a un alumno en determinada asignatura, sólo se tiene en cuenta la tercera dimensión. Otro ejemplo, Alonso (2000), en su investigación consideró sólo la tercera dimensión. Otras investigaciones Aguilera, (2003) y Aguilera, (2004), consideraron las dos últimas dimensiones para la elaboración de los instrumentos.

Estas dimensiones concuerdan con las que se establecen para el diagnóstico educacional, lo cual puede ser útil para el seguimiento del desarrollo de las competencias.

Tener explícitamente dimensiones sobre las competencias permite identificar, con más claridad, a qué aspectos de estas se hace referencia, o el alcance que se le quiere dar a un trabajo de investigación determinado, así como esclarecer el objeto y el campo de una determinada investigación.

→ Aspectos que influyen en la forma de manifestación de las competencias profesionales.-

El trabajo desarrollado en las investigaciones para evaluar las competencias de los graduados de técnicos medios en el municipio de Holguín (Aguilera, 2003; Aguilera, 2004) permite inducir, a partir del material empírico recopilado, varios aspectos que influyen en la manifestación de las competencias y que, por lo tanto, deberán tenerse en cuenta cuando se trabaje en temas relacionados con la evaluación de las competencias.

◦ Temporalidad.-

Si en el concepto de competencia sólo se tuvieran en cuenta los conocimientos y habilidades (dimensión cognitiva) está claro que se aceptaría que estos pueden perderse en el tiempo, pero más aún, si en el término competencia se incluyen también motivaciones, valores, estado de salud, entonces se concluye que la de competencia es temporal.

Recalcando esta idea: si la competencia depende, entre otras cosas, de la salud, como esta no es permanente, entonces la competencia será temporal. Sólo temporalmente se está saludable y por lo tanto competente.

Lo mismo pasará con la motivación. La motivación es transitoria. Por diferentes razones el trabajador puede estar desmotivado, y, por lo tanto, en un estado de incompetencia, al menos, no estaría al máximo de su competencia.

En las entrevistas se ha podido apreciar que técnicos medios que habían sido competentes hasta un momento determinado, se desmotivaban por alguna decisión administrativa y pasaban a un estado de incompetencia o, al menos, de aparente incompetencia. Las enfermedades también producirían este efecto.

Es cierto que los conocimientos y las habilidades se pueden desactualizar, para lo cual existen las recalificaciones en los casos en que es posible. Sin embargo, las personas enferman o se desmotivan de un día para otro. Los conocimientos y las habilidades constituyen una dimensión de requisitos más estable que la salud y las motivaciones, o dicho de otra manera, la dimensión cognitiva es más estable que las otras dos.

Hasta lo que el autor del presente artículo ha expresado hasta aquí, permite hacer dos observaciones importantes:

- ☞ Las administraciones de los centros laborales deben trabajar en la esfera motivacional y autoevaluar hasta qué punto un estado de incompetencia se debe a la desmotivación generada en estos centros.
- ☞ No todos los casos de incompetencias se pueden atribuir a las escuelas politécnicas.

En las investigaciones sobre competencias esto se debe tener muy en cuenta, ya que existe la tendencia a que los directivos de las empresas atribuyan culpas a la escuela que no siempre tienen.

◦ Localidad.-

Se es competente según parámetros y requisitos que son válidos para un lugar, pero no para todos. Las personas se preparan en la localidad y para resolver los problemas de la

localidad. Por esto hay especialidades de técnicos medios que sólo se estudian en determinadas escuelas.

No hay nada que garantice la intercambiabilidad de este técnico con uno formado en otra parte del mundo y que ambos sigan siendo igualmente competentes en su nuevo puesto de trabajo, ya que cada uno se ha preparado según las condiciones educacionales y productivas de la localidad para las que se preparó.

Esto es importante, ya que si un técnico medio está resolviendo los problemas que se dan en su entorno laboral, no hay razón para criticar su desconocimiento sobre aspectos que no tendrá que aplicar. Luego se escucha decir que, por ejemplo, el Mecánico de Taller no domina el trabajo con máquinas modernas de mando numérico, pero estas no existen en los lugares en los que trabajará ¿entonces...?

- Transferibilidad.-

Hay conocimientos, habilidades, etc., que tienen un alto grado de generalidad, y son válidos para unos y otros puestos de trabajo. Esto permite que los técnicos medios graduados en unas especialidades, añadiendo algún esfuerzo sean competentes en otras especialidades, o que, siendo competentes en un lugar y una especialidad, logren serlo en la misma especialidad y en otro lugar en el que se exijan otros requisitos (localidad).

En el material empírico acumulado hay ejemplos de Mecánicos de Taller que trabajaron como técnicos de equipos industriales y la opinión de las administraciones sobre sus competencias fue muy buena.

- Colectividad.-

Se es competente en un colectivo o para un colectivo que posee determinadas características, lo que tiene que ver más con la motivación colectiva, que con la individual, aunque estas no se pueden separar. Hay colectivos que se sienten ganadores y exitosos, lo cual contribuye a elevar la competencia individual, y esta competencia individual, a su vez, contribuye a la del colectivo.

Esto es similar a lo que pasa con los buenos equipos deportivos, los ganadores, que no necesariamente están compuestos por superestrellas en cada uno de los puestos. Pero pasa también lo contrario, si el colectivo se siente desanimado influye en la manifestación individual de la competencia del técnico.

◦ Necesidad.-

La necesidad puede verse en lo que se ha dicho anteriormente sobre el proceso de asignación de técnicos recién graduados. En tal proceso es más importante la necesidad de formación del técnico recién graduado, que cualquier otra cuestión.

◦ Universalidad.-

Las competencias se adquieren y se aprenden en la escuela y fuera de ella, pero principalmente en ella. Una parte de las competencias las aporta la escuela, pero otras no. La sociedad y la familia en particular hacen una contribución importante en la formación del técnico, en su competencia.

◦ Idoneidad.-

Es deseable que el trabajador esté en estado óptimo de rendimiento laboral, lo cual se logra si él tiene las competencias adecuadas que se corresponden a las tres dimensiones señaladas.

◦ Especificidad.-

La competencia se ve en el ejercicio de la profesión. En la escuela se pueden hacer evaluaciones que pronostiquen el comportamiento posterior del graduado. Pero puede dar un mayor aseguramiento a la dimensión cognitiva que a las otras dos, porque en estas últimas influyen factores que aparecerán posteriormente, como es el grado de motivación colectiva que exista en el centro laboral. Por eso la plenitud de las competencias sólo puede ser apreciada en el puesto de trabajo.

Esto es importante, por cuanto en ocasiones se dan malas opiniones sobre un técnico que no está trabajando en aquello para lo cual se graduó.

→ Sobre categorías para evaluar las competencias.-

Se dice que los técnicos son o no son competentes, sin embargo sería útil desdoblar estas dos posiciones de sí o no, en otras que permitan establecer gradientes de competencia, categorías para evaluarla en diferentes niveles, lo cual es útil, ya sea para evaluar la competencia global o algunas de las dimensiones que se han señalado anteriormente (salud, cognición, etc.).

De hecho, los técnicos se evalúan según las categorías de recién graduado, técnico A, B y C. Si se viene a ver, estas son categorías de competencia. Sin embargo, la tendencia en la formación de técnicos es que estos se gradúen con un perfil amplio, lo que está aparejado a la eliminación de las categorías A, B y C. Tal proceder es útil desde el punto de vista de abrir

más el perfil del técnico, lo que es un proceder adecuado; no obstante, desde el punto de vista de evaluar el desempeño laboral es deseable que existan matices intermedios entre los dos extremos.

Esto parece que necesita de revitalización dentro de los estudios sobre competencias. Así la competencia habría que verla según estas categorías. No es sólo pedir opiniones sobre los graduados, sino también conocer la estructura de la jerarquía de categorías que posibilita evaluar su avance.

El trabajo desarrollado permite hacer sugerencias, de tal manera que las futuras investigaciones alcancen un mayor nivel de eficiencia. Algunas de las cuestiones que aquí se proponen, han sido utilizadas y su efectividad ha sido demostrada también. El investigador determinará cuáles de las sugerencias deberá tomar en cuenta y cuáles no.

Sería útil tomar en consideración, en primer lugar, la definición de competencia dada por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Los rasgos dados por este, que en definitiva coinciden más o menos con los foráneos, y las posiciones asumidas en Cuba, permiten proponer las dimensiones descritas, lo que facilita el trabajo no sólo con el todo, sino también con las partes involucradas.

Los aspectos que influyen en la forma de manifestación de las competencias, principalmente los de temporalidad, localidad y transferibilidad, son vitales en el momento de enfocar las investigaciones, pero más aún en el momento de interpretar resultados y dar valor a las opiniones que se emiten sobre los graduados.

Por último, las categorías para evaluar se han presentado, más que como una sugerencia concreta, como una manera de concientizar sobre su importancia.

BIBLIOGRAFIA

AGUILERA LOZADA OSCAR, AMAURY CASTAÑEDA VELÁZQUEZ Y LUIS A. ALONSO BETANCOURT. Informe final de investigación "Evaluación de la competencia del técnico medio en las especialidades de Mecánica". Holguín, dic. 2003.

AGUILERA LOZADA OSCAR, [ET AL.]. Informe final de investigación "Evaluación de la competencia profesional de los técnicos medios asociados a la Facultad de Ciencias Técnicas del Instituto Superior Pedagógico de Holguín". Holguín, sept. 2004.

ALONSO BETANCOURT, LUIS A. Modelo del profesional para el técnico medio en Mecánica de Taller. Tesis en opción al título académico de Máster en Pedagogía Profesional. La Habana, Instituto Superior Pedagógico de Educación Técnica y Profesional, 2000.

CUBA. COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución Ministerial No. 21/99. La Habana, 1999.

MCCLELLAND, D. Testing for Competence Rather Than for Intelligence. American Psychologist, 28: 1-14, 1973.

TEJEDA DÍAZ, RAFAEL. Perfeccionamiento del modelo del profesional de nivel medio en la especialidad de Construcciones Metálicas. Tesis en opción al título académico de Máster en Pedagogía Profesional. La Habana, Instituto Superior Pedagógico de Educación Técnica y Profesional, 2000.

-----. Perfeccionamiento del modelo del profesional de nivel medio en la especialidad de Construcciones Metálicas. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín, Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", 2001. [Manuscritos preliminares].