

www.cibereduca.com



V Congreso Internacional Virtual de Educación
7-27 de Febrero de 2005

FORMACIÓN CONTINUA. CAPACIDADES Y COMPETENCIAS.

Dra Raquel de la Fuente Anuncibay

Universidad de Burgos

RESUMEN

La Formación Continua se constituye como un recurso imprescindible en todos los ámbitos y sectores productivos y organizativos para dar respuesta a unas demandas y un entorno cada vez más complejo y cambiante. Los cambios tecnológicos, organizativos, y económicos han supuesto que las empresas tengan que adaptar su capital humano para hacer frente a estas nuevas demandas y situaciones, sin embargo todo este proceso sería impensable sin una mano de obra bien formada y en continuo reciclaje. Analizamos en este artículo las habilidades consideradas más importantes y necesarias que reclaman las empresas de su capital humano para hacer frente a las nuevas demandas.

INTRODUCCIÓN

Al referirnos a las habilidades consideradas más necesarias en el entorno productivo para hacer frente a los continuos cambios e incertidumbre que hoy caracteriza nuestra sociedad, es obligado hacer un paréntesis en otro concepto que nos ayudará a encauzar nuestra reflexión, nos estamos refiriendo al concepto de *capacidades y competencias*; este concepto aplicado al ámbito laboral hace referencia a varios significados según se tenga en cuenta en la definición el contexto de trabajo, las características de las personas o ambos enfoques.

Por tanto, las competencias pueden ser: Los logros, esto es, los beneficios que se producen para la empresa y los clientes. Los conocimientos, habilidades y atributos necesarios para hacerlo. Los rasgos distintivos de los conocimientos, (habilidades y actitudes por los cuales se diferencian los trabajadores excepcionales de los otros). El conjunto de atributos (grupos de conocimientos, habilidades y actitudes o tareas, actividades, resultados y logros). Tareas y actividades (que hay que realizar). Los resultados (lo que es necesario entregar a los demás) (McLagan, 1998).

Las nuevas necesidades de cualificación, estarán ligadas, por tanto, a las demandas de capacidades y competencias que el mercado y el entorno productivo y laboral reclama a los trabajadores.

Competencias y capacidades más necesarias

Las cualificaciones necesarias se extienden a distintas características de los empleos, sectores, tipos de trabajo y situaciones laborales.

Sin embargo podemos destacar, en general, una coincidencia en señalar las siguientes exigencias respecto al mundo del trabajo:

- a) elevación del nivel instructivo
- b) nueva configuración de cualificaciones para el trabajo
- c) exigencias específicas sobre:
 - multi- y polivalencia
 - capacidad de resolución de problemas
 - responsabilidad personal
 - trabajo en equipo
 - capacidad de comunicación
 - actitud positiva hacia la innovación tecnológica
 - actitud de búsqueda de la calidad total .

Todo esto hace que se traduzca en unas exigencias específicas demandadas por el mundo del trabajo siendo las más reclamadas la *multipolivalencia* – ampliación de las capacidades de intervención sobre varias tareas u operaciones en el interior de una misma profesión básica y la *polivalencia* – entendida como la ampliación profesional a un segundo trabajo, más allá de una ocupación básica.

En el Informe de IRDAC sobre *Calidad e Innovación* se señalaban nuevas habilidades, algunas de las cuales se derivan de la revolución tecnológica; sin embargo, existen otras que provienen de

nuevos usos de habilidades ya existentes y valoradas en sociedades anteriores. Estas habilidades han de considerarse como un complemento de la educación general y los conocimientos técnicos y habilidades que ya poseen los jóvenes al incorporarse al mercado laboral:

- Habilidades o actitudes sociales (cooperación y trabajo en equipo).
- Habilidades de comunicación (incluyendo presentación, expresión y conocimientos lingüísticos).
- Creatividad, flexibilidad y autonomía en el trabajo.
- Capacidad de resolución de problemas y de síntesis.
- Capacidad de aprender y sensibilidad formativa.
- Amplia literatura científica y tecnológica.
- Capacidad de procesar información.
- Sensibilidad frente a los problemas medioambientales.
- Comprensión de la organización empresarial y de los principios económicos, es decir, percepción del funcionamiento de una unidad productiva y de las limitaciones en que se mueve, especialmente en lo que atañe a los costes.
- Actitudes profesionales e interés por la calidad.

No obstante, se remarcaba la idea de que estas habilidades no pueden ser adquiridas mediante la formación continua sino que es necesaria una formación inicial más amplia y equilibrada (IRDAC, 1994). Abundando en esto mismo podemos ver que en un informe de la Comisión SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) –1992- en Estados Unidos, detectaron 8 áreas de competencias necesarias que el sistema educativo debe ofrecer a los jóvenes que se incorporen a un puesto de trabajo o para quienes deseen cursar estudios superiores.

Éstas eran: capacidad para manejar recursos, destrezas interpersonales, información y su organización, interpretación y comunicación, la utilización de sistemas y tecnología. Además de estas se exigían como fundamentales: capacidades básicas de lectura, redacción, aritmética, matemática, expresión y la capacidad de escuchar, aptitudes analíticas, pensar de modo creativo, solucionar problemas, usar la imaginación, saber aprender y razonar, y por último cualidades personales como responsabilidad individual,, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad.

Podemos, por tanto, afirmar que hoy no sólo es necesaria una formación básica, sino que se está demandando a la escuela una formación en capacidades sociales: formación para las relaciones interpersonales (compromiso, diálogo, búsqueda en común) trabajo en grupo, capacidad para tomar decisiones; capacidad para organizarse; sentido crítico y valoración ética .

Podemos definir algunas de las particularidades que debe tener la formación presente para que se adecue a las necesidades del futuro, teniendo en cuenta diversos aspectos: una formación básica amplia que le permita adaptarse a las nuevas situaciones derivadas del continuo cambio en las tareas que cada vez son más complejas, menos físicas y más intelectuales, debido en parte a la introducción de las tecnologías. La capacidad de asumir riesgos y tomar decisiones derivadas de la organización menos jerarquizada de la empresa; el desarrollo de la capacidad para pensar de forma lógica, analítica y creativa, de mejorar la capacidad de comunicación, saber trabajar, planificar en equipo y gestionar recursos humanos. La descentralización de la formación, adecuándose al entorno productivo y social. La orientación del empleo hacia las pequeñas y medianas empresas, creación de autoempleo. La adecuación rápida a los nuevos productos y servicios demandados por un mercado cambiante, en definitiva, a la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y procesos de producción de una forma rápida y eficaz.

No menos importantes son las actitudes señaladas por Sarramona vinculadas al “trabajo responsable” como por ejemplo la meticulosidad, colaboración, constancia y pulcritud, y otros autores como o aquellas relacionadas con la innovación o creatividad en relación con la competitividad: predisposición al asombro, curiosidad, aceptación de lo ambiguo, de lo inacabado, confianza en sí mismo, tenacidad en la acción, gusto por lo complejo.

Sin embargo, conviene tener presente otro tipo de habilidades que daría respuesta a las consecuencias derivadas de las nuevas relaciones laborales donde el empleo es muy variable e inestable, nos estamos refiriendo además de las cualificaciones técnicas necesarias, a la preparación para afrontar el desempleo, para cambios de actividad, de puestos y de tareas en un mismo puesto.

La alternancia de empleo y desempleo hará relevante capacidades como la iniciativa, la capacidad de comunicación y las formas de auto-presentación.

En otro tipo de organización del trabajo como la del tele trabajo (forma flexible de organización del trabajo sin la presencia del trabajador en la empresa y que implica el uso de tecnologías de la información) los requisitos de cualificación son: responsabilidad y madurez, capacidad de organización, capacidad para emprender, conocimientos y profesionalidad, capacidad de comunicación utilizando las nuevas tecnologías, capacidad de adaptación (flexibilidad).

Para algunos sectores empresariales, las nuevas exigencias de ocupación que se demandan en los distintos niveles funcionales de la empresa; apuntan hacia aspectos como: complejidad de medios técnicos; necesidad de una mayor capacidad de abstracción y comprensión global del proceso; mayores conocimientos teóricos, capacidad de adaptación a los nuevos cambios, versatilidad y polivalencia, capacidad de integración y trabajo en equipo, y actitud favorable y abierta .

Disponer de personal cualificado es un factor clave para el éxito de la empresa. Pero contar con un equipo bien formado no quiere decir gente con muchos conocimientos técnicos, que también son importantes.

La complejidad del mundo de hoy obliga, pues, a que los gerentes, los ingenieros, los encargados y hasta los trabajadores de una industria, cualquiera que sea su papel, tengan una mentalidad abierta a la innovación.

Por su parte, Santos Rego habla de habilidades y destrezas de corte cognitivo, metacognitivo y socio-afectivo (de relación interpersonal, de comunicación y persuasión, de resolución de problemas y de toma de decisiones, de transferencia de lo aprendido a nuevas situaciones, de abstracción, de autorregulación...) como habilidades cada vez más valoradas y potenciadas en las empresas, y resume las competencias básicas de las empresas en: *saber hacer, saber estar y saber aprender* (Santos, 1993).

Algunos estudios llevados a cabo en nuestro país dentro del proyecto de investigación WONT realizados por las Universidades de Valencia y Castellón, entre 99 empresas del sector metal-mecánica, resaltaban el elevado porcentaje de empleados no cualificados en el área de la producción y las necesidades formativas de flexibilidad, responsabilidad y trabajo en equipo. Por otra parte, se destaca la escasa relación entre la oferta de formación y las necesidades de la empresa, los resultados de otro estudio para determinar el tipo de competencias y habilidades psicolaborales demandadas por 58 empresas de Tarragona y Barcelona de distintos sectores y tamaños, apuntaban la necesidad de potenciar algunas habilidades como las de comunicación, cooperación, capacidad de seguir reglas o acciones planificadas, trato al cliente... etc. (Boada, 1998).

Por último, cabe señalar que la necesidad de cualificación se extiende a todos los niveles. Los cuadros directivos, por tanto, no escapan a su influencia. En este sentido, diferentes estudios e informes elaborados por el CEDEFOP (Centro Europeo de Educación a Distancia, CEE), Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio de Industria y Energía, etc., formulan diferentes áreas y cualificaciones necesarios para enfrentarse a los nuevos desafíos, entre los que podemos destacar: necesidad de familiarización con las nuevas tecnologías, áreas de medio ambiente, nuevas líneas de producto, imagen de empresa, seguridad.

CUALIFICACIÓN Y CAPACIDADES EN EL MARCO EUROPEO

Este problema relacionado con las capacidades ha preocupado a los responsables políticos de la comunidad. En el año 1991 se detectaba en el Marco Europeo la insuficiencia de cualificaciones en tecnologías genéricas clave, como la electrónica, tecnología de la información, ingeniería de sistemas, biotecnología y materiales avanzados. Asimismo, se recomendaba reforzar las aptitudes matemáticas y técnicas, se recomendaba que ningún joven debe terminar el sistema educativo sin algunos conocimientos básicos de ciencia y tecnología. La tecnología se convertirá más que nunca en una parte fundamental de la cultura de la sociedad del mañana (IRDAC, 1991).

Por otra parte, se señalan unas *aptitudes requeridas* para generar en los países europeos un proceso de creación de empleo y actividad en consonancia con la mundialización de la economía y las nuevas tecnologías. A la hora de concretarlas, la Unión Europea insiste en *conocimientos básicos* aportados por el sistema formal, conocimientos que han de iniciarse desde las primeras edades y en los que destacan los aprendizajes instrumentales, el aprendizaje de *lenguas extranjeras* – dos como mínimo–, los *conocimientos técnicos*, adquiridos tanto en el sistema educativo como en la empresa. En este ámbito se destacan “las “competencias clave” que son centrales para poder cambiar de trabajo” y las *aptitudes sociales* relacionadas con el comportamiento en el trabajo así como otro tipo de competencias: capacidad de cooperar, trabajar en equipo, la creatividad y búsqueda de la calidad.

Podemos destacar como retos planteados en países europeos desarrollados, la formación y desarrollo del personal, la eficiencia, y la flexibilidad. Entre otras conclusiones las empresas identifican una correlación positiva entre flexibilidad y éxito económico.

Finalmente, y como conclusión, podemos apuntar, el énfasis y la coincidencia de todos los agentes revisados en señalar UNOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y GENERALES, la FLEXIBILIDAD PARA ADAPTARSE, la POLIVALENCIA, APTITUDES SOCIALES y CREATIVIDAD como las habilidades más importantes y necesarias que reclaman las empresas de su capital humano para hacer frente a unas demandas cada vez más complejas y diversas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alex, L. (1991): Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. Madrid. *Formación Profesional*, 2.
- Arce, E. (1998): Competencias. Contribución a la creación de valor a través del conocimiento; en *Training & Development Digest* . Nº 10. Madrid. Mayo de 1998.
- Boada Grau, J y Tous I Pallarés, J. (1998): Competencias y habilidades psicolaborales demandadas en las organizaciones; en De Diego , R. y Donoso, J.(1998): *Psicología del trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid. Pirámide.
- Charles, T.(1993): *Evaluación de Tecnología en la Industria productiva*; en AAVV (1993): Cuaderns de tecnología nº 7. Innovació . Cultura . Societat. *Barcelona1993. ICT*.
- Collado J.C y Martínez I. (1996): Nivel de estudios y ocupaciones en la estructura sectorial del empleo. Análisis comparativo con la U.E; en AAVV (1996): *Economistas nº 69 Extraordinario. España 1995. Un balance*. Madrid. Colegio de Economistas de Madrid.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1991): *Memorándum de la comisión sobre la formación profesional en la Comunidad Europea para los años 90*. Bruselas 1991.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993): *Crecimiento Competitividad , Empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro Blanco. Bruselas-Luxemburgo, 1993*.
- Delors, J (1996): *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*, presidida por Jacques Delors. Madrid. Santillana. UNESCO.
- Fernández Enguita, M. (1992): *Educación formación y empleo*. Madrid. Eudema, S.A.
- Fernández Enguita, M.(1994): Educación y empleo: ayer, hoy y mañana; en *La Formación profesional*. Revista de trabajo. Número 1. Marzo-Abril. Madrid, MTSS.
- Filmus D (1994): Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos; en AAVV (1994): *La Formación profesional*. Revista de trabajo. Número 1. Marzo-Abril. Madrid. MTSS.
- García Bengoa, J.L. (1991): Necesidades de cualificación en las empresas: Prácticas y problemática. La experiencia del País Vasco en Sáez, F.(coord), (1991) *Formación profesional y sistema productivo*. Madrid. FEDEA.

- Granfield, (1996): *Proyecto Granfield. Cuatro años de investigación internacional en gestión estratégica de recursos humanos. 1995. Informe de conclusiones*. Barcelona. ESADE y Formació Continuada Les Heures. Universitat de Barcelona, Fundació Bosch i Gimpera.
- Haro, JM. (1998): "Implicaciones del teletrabajo para la selección y formación del personal" .Sesión temática presentada en el *IV Congreso de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Valladolid 3-6 de junio.
- Homs i Ferret, O. (1993): La formación, una opción estratégica en Europa; en AAVV (1993):*Quarderns de tecnologia. Tecnologia i formació* núm 7 Barcelona.ICT Institut Català de Tecnologia.
- Hooghiemstra, T (1996): Gestión integrada de Recursos Humanos, en Hay Group. (1996): *Las competencias*. Bilbao. Deusto.
- INE (1999) : *España en cifras 1998*. [http:// www.ine.es](http://www.ine.es). Instituto Nacional de estadística.
- INE (1999): <http://www.ine.es>, (1999): Instituto Nacional de Estadística.
- IRDAC (1990):*La Insuficiencia de las cualificaciones profesionales en Europa*. Noviembre de 1990. en *La Formación profesional*. Revista de trabajo. Número 1. Marzo-Abril. Madrid. MTSS.
- IRDAC (1994): *Calidad e Innovación. Optimizar el potencial humano de Europa, reto de los sistemas de Educación y Formación*. Madrid. Comisión Europea, representación en España.
- Martín Pereda, J.A y González Marcos, A. (1994): Algunas consideraciones sobre la formación de titulados en tecnologías emergentes; en: *La Formación profesional*. Revista de trabajo. Número 1. Marzo-Abril. Madrid. MTSS.
- Martín Puebla, E. (1998): *Formación profesional y contrato de trabajo. Un estudio sobre la adquisición de cualificación profesional a cargo de la empresa*. Colección Relaciones Laborales. Madrid. La Ley-Actualidad.
- McLagan, Patricia A. (1998): La nueva generación de competencias; en *Training & Development Digest* . N° 10. Madrid. Mayo de 1998.
- Moloney K, (1998): Es suficiente con las competencias; en *Training & Development Digest* . N° 10. Madrid. Mayo de 1998. Dalton, M (1998): ¿Sirven de algo los modelos de Competencias?; en *Training & Development Digest* . N° 10. Madrid. Mayo de 1998.
- Palafox, J.; Mora, J.G. y Pérez F. (1995): Capital Humano, Educación y Empleo. Valencia. Fundación Bancaja, e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.*
- Peiró, J. M. (1994): Ambiente laboral y socialización laboral de los jóvenes; en Prieto, Peiró y col. (1994): *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia. Nau Libres.
- Pundik, J. (1999): *¡No quiero estudiar! De la caída del deseo al fracaso escolar y a la dificultad laboral*. Madrid. Filium.
- Renter de Cabo. (1991): Necesidades de Cualificación de las empresas: Prácticas y problemática. Una perspectiva global; en Sáez, F. (coord) (1991): *Formación profesional y sistema productivo*. Madrid. FEDEA.
- Santos Rego, M.A (1993): Habilidades/cualidades personales y mercado de trabajo ante la innovación y la competitividad; en Santos Rego, M y Requejo Osorio A (1993): *Educación para la innovación y la competitividad. Formación y ocupación en el año 2000*. Santiago de Compostela. Universidad de Santiago de Compostela.
- Sarramona i Lopez, J. (1993): Formación para la competitividad; en Santos Rego, M y Requejo Osorio A (1993): *Educación para la innovación y la competitividad. Formación y ocupación en el año 2000*. Santiago de Compostela. Universidad de Santiago de Compostela.

©CiberEduca.com 2005

La reproducción total o parcial de este documento está prohibida
sin el consentimiento expreso de/los autor/autores.
CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y
en la WEB de CiberEduca el contenido de esta ponencia.

® CiberEduca.com es una marca registrada.

©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado