



EVALUAR COMPETENCIAS: CERTIFICAR CUALIFICACIONES

ANTONIO RIAL SÁNCHEZ  
PROFESOR TITULAR  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

### DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS EL RETO DE LA EVALUACIÓN

- LAS COMPETENCIAS UN TERMINO POLISÉMICO.
- FORMACIÓN PARA LAS COMPETENCIAS.
- EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

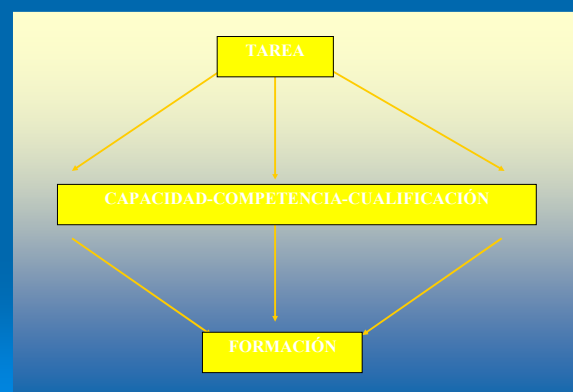
### CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO:

- \* Nuevos enfoques en la calificación profesional.
- \* La nueva configuración de las ocupaciones.
- \*Nuevas tecnologías, cambios organizativos, rapidez de los cambios, nuevos requerimientos.

- EL ACERCAMIENTO DE LA FORMACIÓN AL TRABAJO: COMPLEJIDADES DE LOS MERCADOS LABORALES
- LOS REQUERIMIENTOS EN TÉRMINOS FORMATIVOS DEL TRABAJO.
- LA DEFINICIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN OCUPACIONES DE NIVELES SUPERIORES.

### EL RETO DE LA APROXIMACIÓN DE LA FORMACIÓN AL TRABAJO.

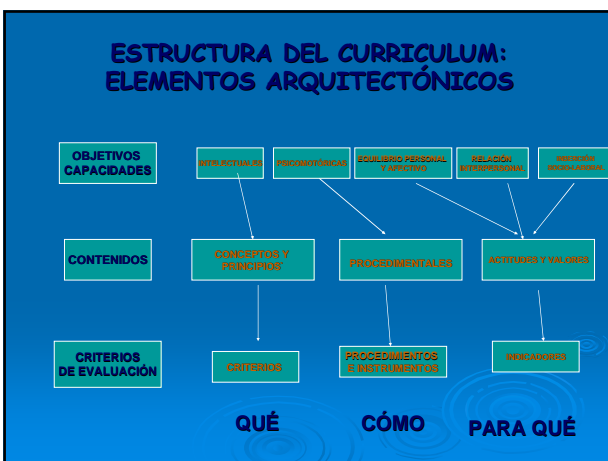
- Formar PARA las competencias.
- Formar para el *desempeño ocupacional*, no para puestos.
- Formar en habilidades básicas, formación integral y capacidad para aprender.
- Certificar y validar la cualificación
- Adecuación de los programas y formadores



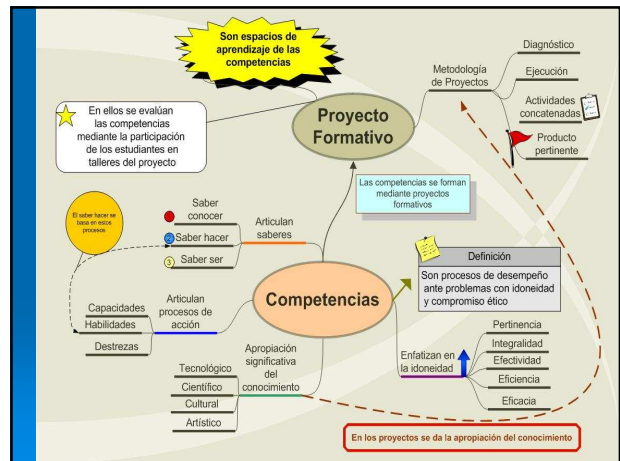
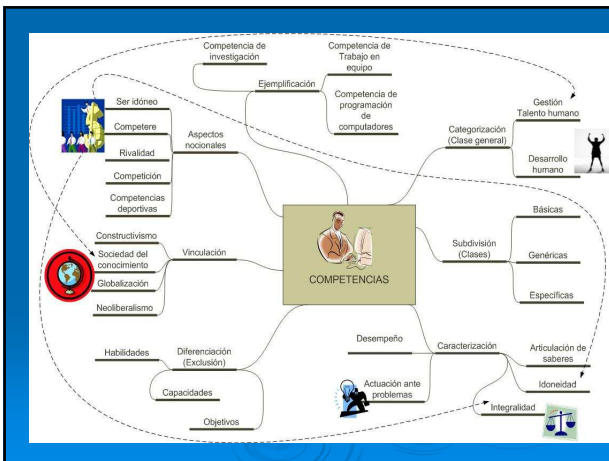
**TAREA**  
 ACTIVIDADES INDIVIDUALIZABLES E IDENTIFICABLES, DIFERENTES DEL RESTO, EJECUTADAS POR LA PERSONA QUE OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO

**CAPACIDAD**  
 Aptitudes o habilidades para realizar un acto físico o mental, que permita poder realizar una *tarea*, en el momento en que se den las condiciones precisas

**COMPETENCIA**  
 Conjunto de conocimientos, "Saber Hacer", habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo.

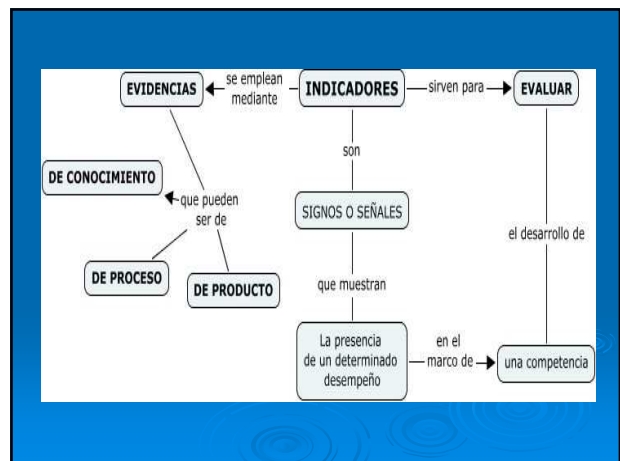
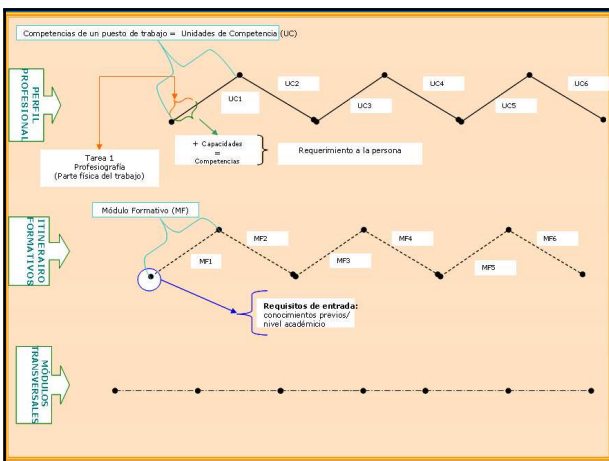


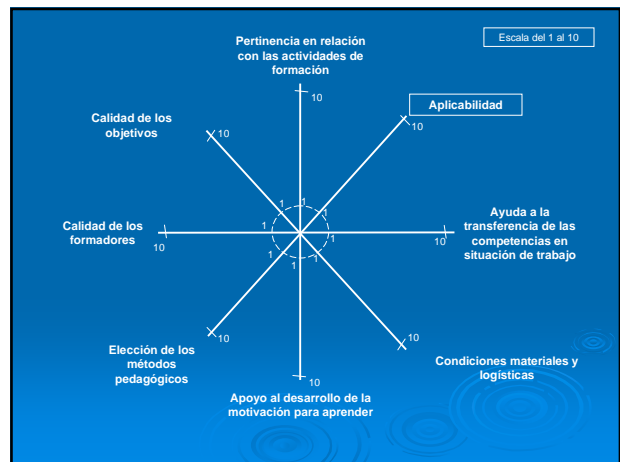
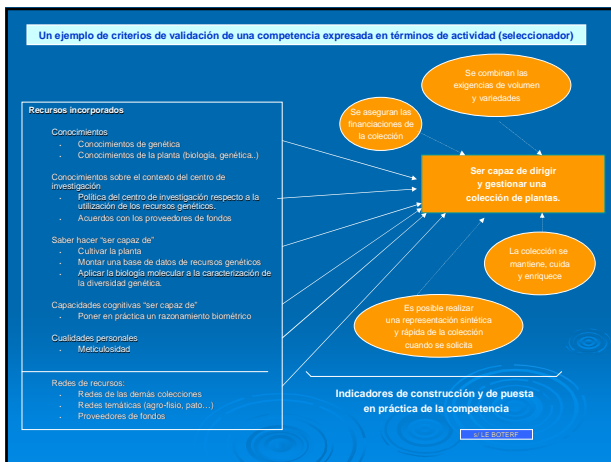
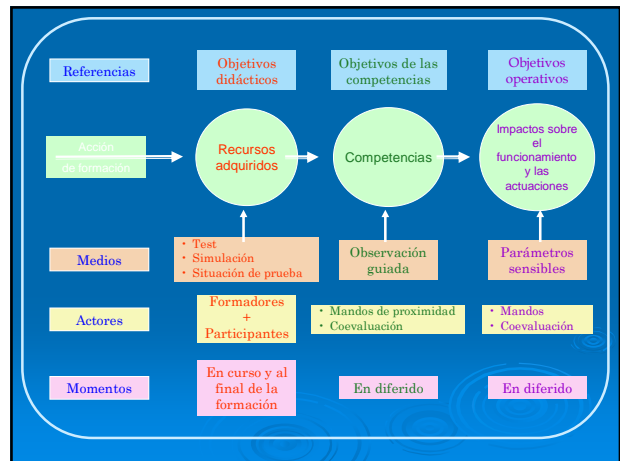
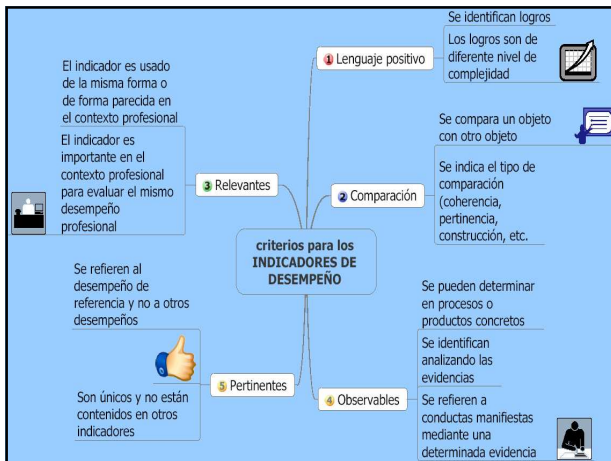
**CUALIFICACIÓN**  
 Potencial de un individuo en capacidades y habilidades intelectuales *certificadas*, conseguidas a través de la formación y la práctica que le permiten realizar tareas de forma autónoma, reflexionar sobre la propia práctica y adquirir nuevas formaciones.



### TALLER: DEL PUESTO DE TRABAJO AL DISEÑO DE UNA ACCIÓN FORMATIVA.

- Se trata de programar una acción formativa de partiendo de un puesto de trabajo y ubicarla en un nivel de cualificación
- PASOS
  - Análisis del puesto: tareas
  - Definición del perfil profesional
  - Definición de las unidades de competencia
  - Análisis del público: necesidades ("discrepancia o carencia" entre -lo que es- y -lo que debería ser- ("como problema" asocia conceptos: deseo de hacer; motivación, intereses, deseos, demandas....). Normativas, expresadas, percibidas, comparativas....
  - Propuesta formativa basada en los requerimientos de la competencia
  - Evaluación





- ### NIVELES DE EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES E IMPACTO DE LA FORMACIÓN: CALIDAD
- 1º NIVEL DE IMPACTO PERSONAL: TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE A
    - DESARROLLO PROFESIONAL: Dimensiones (ejes y zonas; capacidades, institucional y escenarios); Itinerarios formativos; y Promoción Interna y Externa.
    - DESARROLLO PERSONAL: Entorno socio-familiar; afectividad; Entorno socio-participativa; ocio y cultura; y Entorno sociolaboral; comunicación.
  - 2º NIVEL DE IMPACTO ORGANIZACIONAL: TRANSFERENCIA E IMPACTO A
    - EVOLUCIÓN DEL PERFIL CUPACIONAL Y PUESTO DE TRABAJO: Tareas, funciones y competencias (básicas y coyunturales) y adaptación al cambio y las innovaciones.
    - PARTICIPACIÓN EN LA DINÁMICA RELACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN: Trabajo en equipo, aportaciones al clima y la cultura y adaptación a la flexibilidad de las estructuras.
    - COMPETITIVIDAD: Aplicación y adaptación de las Nuevas Tecnologías, rentabilidad de los recursos humanos.
  - 3º NIVEL DE IMPACTO SOCIAL DE LA FORMACIÓN: IMPACTO EN EL:
    - DESARROLLO DE PERFILES PROFESIONALES ANTE LAS N. TECNOLOGÍAS.
    - MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR PRODUCTIVO:



### LA CERTIFICACIÓN



Tradicionalmente se certificaba por Títulos o Diplomas cuyos descriptores se fundamentan en la *cantidad de conocimientos* que al individuo se le *supone* que alcanzó según el grado al que pertenece el título o diploma. Suelen tener reconocimiento transnacional de tipo académico.

Actualmente en términos de empleo estos títulos o diplomas deben **estar** expresados en nivel de cualificación y esta debe ser expresión de la competencia del individuo. Es sin duda un nuevo concepto de medir los conocimientos que requiere ser interpretado en primer lugar por los propios interesados (los alumnos y empleadores) en segundo lugar por la sociedad en general, para poder situar al individuo en un *rol*, de trabajo que le debe suponer un reconocimiento social y retributivo, así como un gradiente motivacional en su desarrollo personal.

***MUCHAS GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN***

**Antonio Rial Sánchez  
Depto. de Didáctica  
Universidad de Santiago de Compostela**

