

" BALANCE DE COMPETENCIAS "

Documento realizado por Lic.Liliana Verón – Junio 2005

Orígenes del Concepto de Competencias Profesionales

Transformaciones operadas en los **últimos 20 años**:

- ◆ **Reconversión industrial, desarrollo tecnológico**
- ◆ **Evolución de los modelos organizativos**
- ◆ **Alta tasa de desocupación y movilidad** de la fuerza laboral.
Mercado de trabajo externo
- ◆ **Evolución social**
- ◆ Constatación de que los **saberes adquiridos en la formación profesional no eran aplicados** por los trabajadores en la vida laboral,
- ◆ **Falta de reconocimiento de los diplomas** por parte de los empleadores y dificultades de articulación de la certificación existente que no ofrecía posibilidades de continuidad hacia niveles superiores.

Necesidad de respuesta a los cambios

- ◆ Se introduce la noción de competencia
- ◆ Se reconocen las competencias adquiridas a través de la experiencia
- ◆ Se flexibilizan los sistemas de formación

Noción Básica de Competencias Profesionales

Se trata de las “respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo”

Noción Básica de Competencias Profesionales

- Se aplica a las personas (individualmente o grupalmente)
- Implica conocimientos (saberes), habilidades (saber hacer) y actitudes y conductas (saber estar/ser), integrados entre si
- Incluye capacidades y procedimientos informales
- Se trata de desarrollo y aprendizaje continuo
- Es capital o potencial de movilidad
- Se inscribe en un contexto determinado con referentes de eficacia

Elementos comunes al concepto de Competencia

- ◆ Recurso clave para la competitividad de las organizaciones
- ◆ Prerrequisitos esenciales (pero no exclusivo) para la eficacia profesional
- ◆ Se trata de un patrimonio individual
- ◆ Centralidad del contexto de aprendizaje
- ◆ Concepto multidimensional
- ◆ Dinámico

Enfoques o Modelos Teóricos

- ◆ Enfocados en la tarea: aluden a la capacidad de la persona para el desempeño en un puesto de trabajo
- ◆ Enfoque centrado en el perfil: atención de los rasgos y características de los profesionales excelentes
- ◆ Enfoque holístico o complejo: abordan tanto los elementos de la tarea, los de excelencia profesional, como de desarrollo y adaptación al contexto funcional, organizativo y estructural

El concepto de Competencia según el Modelo Complejo

Una competencia se descompone en tres elementos :

- ◆ Los conocimientos de base (*saber*)
- ◆ Los conocimientos técnico profesionales (*saber hacer*)
- ◆ los comportamientos (*saber ser/estar*)

Las Competencias según el enfoque Complejo

- ◆ Saberes o Competencias de base: constituyen el “saber mínimo” para localizar un empleo, superar el proceso de selección y acceder al mismo.
- ◆ Las técnico-profesionales: son los necesarios para el desempeño de los diversos procesos y funciones profesionales.
- ◆ Las de Saber Ser o Competencias transversales: implican factores cognitivos, afectivos y comportamentales. Posibilitan un comportamiento “hábil o experto”

El Balance de Competencias y la Inserción Laboral

Es un recorrido de orientación dirigido a las personas que tienen la intención de puntualizar sobre su actual situación laboral, de identificar sus puntos fuertes personales y profesionales y de programar su futuro en el mundo del trabajo.

El Balance de Competencias y la Inserción Laboral

Es un recorrido que tiene como objetivo principal el de ayudar a la persona a elaborar su propio proyecto profesional, partiendo de su experiencia personal, de la historia, de sus aspiraciones, de sus valores y de su proyecto de vida.

La Técnica del Balance de Competencias

Su nacimiento fue respuesta tanto de una demanda social como individual:

- ◆ Para las empresas, donde la técnica es un instrumento de gestión de los RRHH
- ◆ Para los individuos, como instrumento para evaluar sus capacidades adquiridas y pesar sus carencias frente al mundo laboral.

Balance de Competencias: Testimonios

"Me sentía como un ovillo enredado, sin saber por dónde comenzar a desembobinar, ni cómo encontrar el hilo de mi historia..."

"No había pensado darle importancia al trabajo familiar y doméstico, o a un viaje, menos aún en formularlos en términos de competencias"

"Me permitió reanudar con un proyecto profesional y no seguir soñando en el vacío"

Balance de Competencias: Testimonios

"Es común que el equipaje que trae la persona no siempre se valoriza, especialmente el de las mujeres, las cuales muchas no tienen experiencias laborales remuneradas, sin embargo el enfoque de las competencias da la posibilidad de que los aprendizajes realizados en cualquier espacio son validos para la aplicación en el mundo laboral"

Balance de Competencias: Testimonios

"Para mí fue la oportunidad de volcarlo todo sobre la mesa y tomar distancia,...

... de tomar opciones, con la ayuda de un grupo,

... de abrir los ojos a mis deseos profundos,...

... de encontrar una suerte de paz y serenidad"

¿Qué es un balance-portafolio de competencias?

- Una herramienta de trabajo y de reflexión,
- estimulante a nivel psicológico, personal y profesional,
- un proceso individual,
- una experiencia de grupo,
- un proceso activo en etapas

Objetivos del balance-personal de competencias

- ◆ analizar la situación en un momento clave de la vida para movilizar energías hacia un cambio
- ◆ incrementar la autoestima
 - para conocerse mejor en el plano personal y profesional,
 - para una valoración de las propias competencias en el plano privado, la formación y/o el empleo
- ◆ analizar su trabajo
 - para identificar los recursos
 - para reajustar sus opciones
- ◆ establecer una evaluación
 - en un auto-reconocimiento de las competencias
 - para una evaluación de las competencias claves
 - para transferir las competencias claves al mundo laboral
- ◆ para convalidar las competencias en vistas a una formación, nueva o superior

Balance-personal de competencias y proyectos

- ◆ definir un proyecto
 - para una reorientación personal y/o profesional,
 - para nuevas opciones (formación, empleo, responsabilidad, plan de carrera...) teniendo en cuenta el mercado laboral,
 - para la elaboración de un plan de acción teniendo en cuenta las propias capacidades y carencias
- ◆ acompañar un proyecto
 - ayudar a formular un proyecto profesional
 - acompañar su puesta en marcha a través de un *coaching* individual
 - ayudar a la realización y evaluación del proyecto

Destinatarios del Balance de Competencias

toda persona o equipo que aspira.:

- ◆ analizar sus actividades
- ◆ conocerse mejor, reconocerse, hacerse reconocer
- ◆ comprometerse de manera voluntaria en un proceso de balance
- ◆ implicarse en el seno de un grupo

Destinatarios del Balance de Competencias

- ◆ *toda mujer u hombre empleada/o en vías de:*
 - *reorientación laboral*
 - *renegociación en el plano social y/o profesional*
- ◆ *toda ama de casa en vías de:*
 - *reincorporación laboral*

Destinatarios del Balance de Competencias

- ◆ *toda empresa, institución, administración*
 - con deseos de desarrollar el reconocimiento de competencias entre sus colaboradores y facilitar la emergencia de las potencialidades de cada uno/una
- ◆ *toda institución de formación*
 - que desee integrar el proceso de reconocimiento de capacidades y conocimientos adquiridos en un dispositivo de formación modular (por ejemplo Escuela sindical, Formación de formadores, etc.)

Etapas del Balance

1. compromiso recíproco y motivación personal
2. trayectoria de vida e inventario de experiencias
3. experiencias bajo la lupa
4. identificación de los recursos
5. síntesis de recursos y competencias
6. proyecto

Herramientas de Balance

- ◆ la entrevista,
- ◆ los exámenes o tests,
- ◆ las simulaciones o pasantías,
- ◆ las técnicas informatizadas,
- ◆ las técnicas grupales
- ◆ las trayectorias autobiográficas

El objetivo de un Balance de las Competencias se logra cuando :

- ◆ El usuario dispone de los elementos que hacen posible una toma de decisiones razonada y satisfactoria, respecto a un proyecto profesional, teniendo en cuenta :
 - la identidad profesional del usuario,
 - el contexto económico, social y las perspectivas reales de ocupación,
 - las expectativas y motivaciones de la persona.

La definición de la identidad profesional

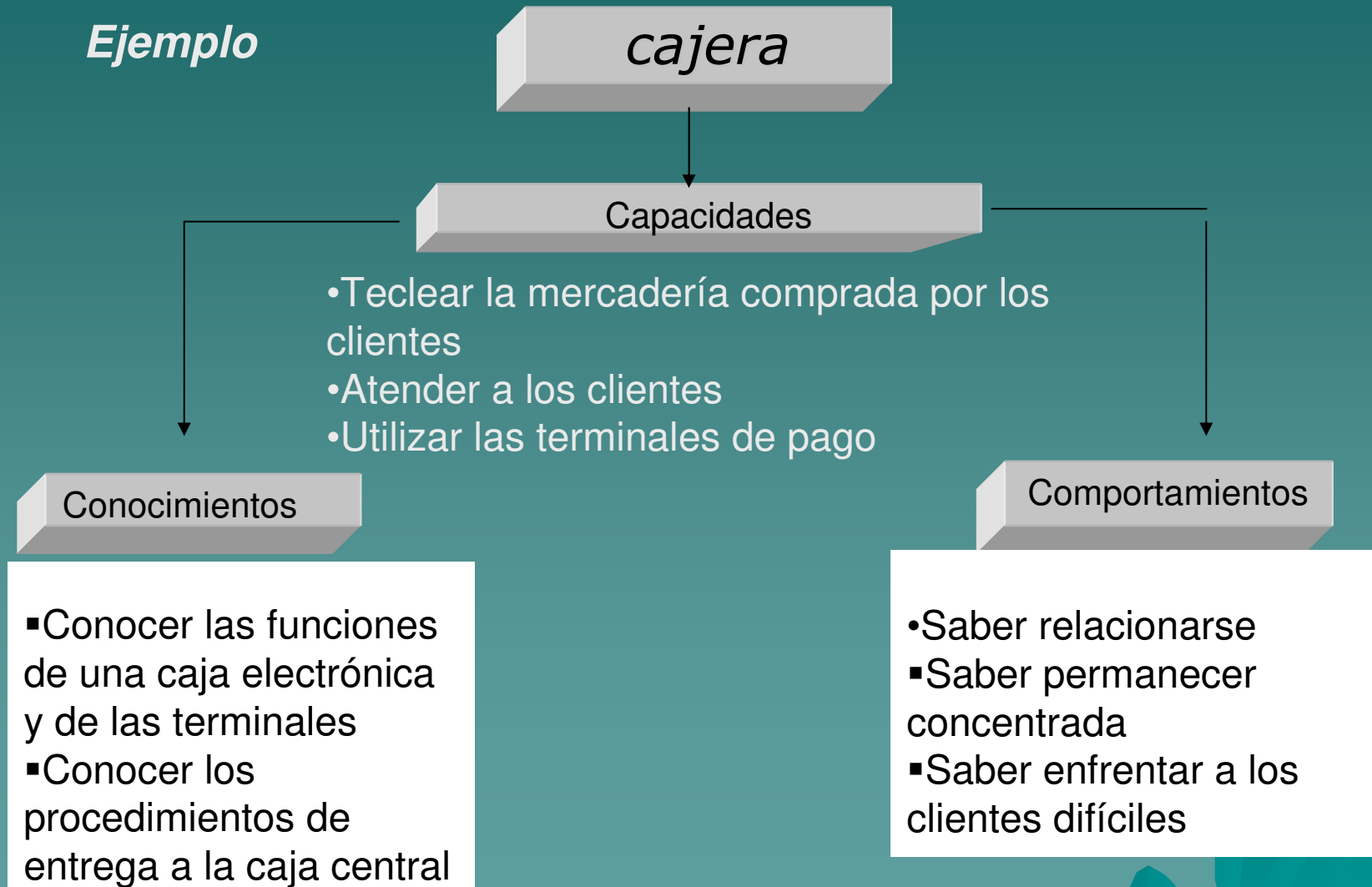
- ◆ Construir la identidad profesional consiste en dar un **significado** lógico a la propia experiencia integrando en esta identidad los diversos elementos que caracterizaron la experiencia personal y profesional de una persona.
- ◆ Construir la identidad profesional quiere decir **elegir** y **organizar** los elementos que caracterizaron la propia experiencia personal y profesional.

La definición de la identidad profesional

- ◆ Disponer de una identidad profesional, significa poderla transmitir y proponerla en el mercado del trabajo.
- ◆ Describir la propia experiencia profesional, significa interpretarla.

Analizar la experiencia laboral

Ejemplo



- Formación escolar
- Universitaria
- Conocimientos adquiridos en el ámbito de laboral
- Experiencia personal
- Prácticas de formación
- Intereses personales



Conocimientos

- Actividades desarrolladas en el ámbito de las diversas experiencias laborales
- Actividades desarrolladas fuera de la actividad laboral



Capacidades

- Relaciones profesionales
- Comportamientos ligados al desarrollo de las diversas actividades



Comportamientos

CARTERA DE COMPETENCIAS

Las características de un Proyecto Profesional

- ◆ Basada en la realidad y tiene en cuenta los vínculos y las oportunidades del mercado del trabajo
- ◆ Es realizable y se puede alcanzar mediante acciones adecuadas que tengan en cuenta las propias competencias y posibilidades
- ◆ Está definido en el tiempo
- ◆ Permite responder con mayor precisión a las ofertas, conociendo los objetivos profesionales
- ◆ Permite elegir la formación más adecuada
- ◆ Requiere elecciones personales y profesionales

Realizar elecciones

- ◆ El proceso de elección se desarrolla en cuatro fases :
- ◆ La exploración
- ◆ La cristalización
- ◆ La especificación
- ◆ La realización

Explorar para identificar

- ◆ Recoger informaciones sobre sí mismo (experiencias, competencias, deseos)
- ◆ Recoger informaciones sobre el contexto (explorar diversas realidades profesionales, oficios).
- ◆ Aprender a obtener informaciones no fácilmente disponibles en el propio ámbito profesional o social
- ◆ Manifestar una actitud de apertura y disponibilidad para considerar nuevas posibilidades de orientación

Cristalizar para organizar la información

- ◆ Hacer emerger las principales tendencias, pero sin realizar una elección.
- ◆ Entender las modalidades con las cuales se realizan las elecciones
- ◆ Darse cuenta de la multiplicidad de los puntos de vista
- ◆ Ordenar la información recogida
- ◆ Organizar las propias percepciones
- ◆ Reunir en temas, los elementos que son agrupables por la misma razón.

Especificar para contextualizar la información recogida y decidir

- ◆ Cruzar los valores de la persona y las posibilidades del contexto
- ◆ Identificar los valores y necesidades que implica cada posible elección
- ◆ Ordenar según su importancia las necesidades y los valores
- ◆ Obtener informaciones según criterios determinados
- ◆ Encontrar posibilidades que sean adecuadas a las necesidades y valores identificados
- ◆ Evaluar las elecciones según la deseabilidad y las posibilidades de realizarlas
- ◆ Decidir, teniendo en cuenta todos los elementos que entran en el análisis

Realizar para concretar y planificar las elecciones

- ◆ Rever las etapas de la decisión, sintiendo certeza y estabilidad
- ◆ Tornar operativas y planificar las etapas de la decisión
- ◆ Anticipar las dificultades y formular elecciones substitutivas

Las fases del recorrido

Considerar la propia experiencia personal y profesional.

Ser consciente de las propias competencias



Aclarar las propias expectativas y motivaciones



Definir un proyecto profesional realista y conforme a las propias expectativas.

Identificar vínculos y recursos.

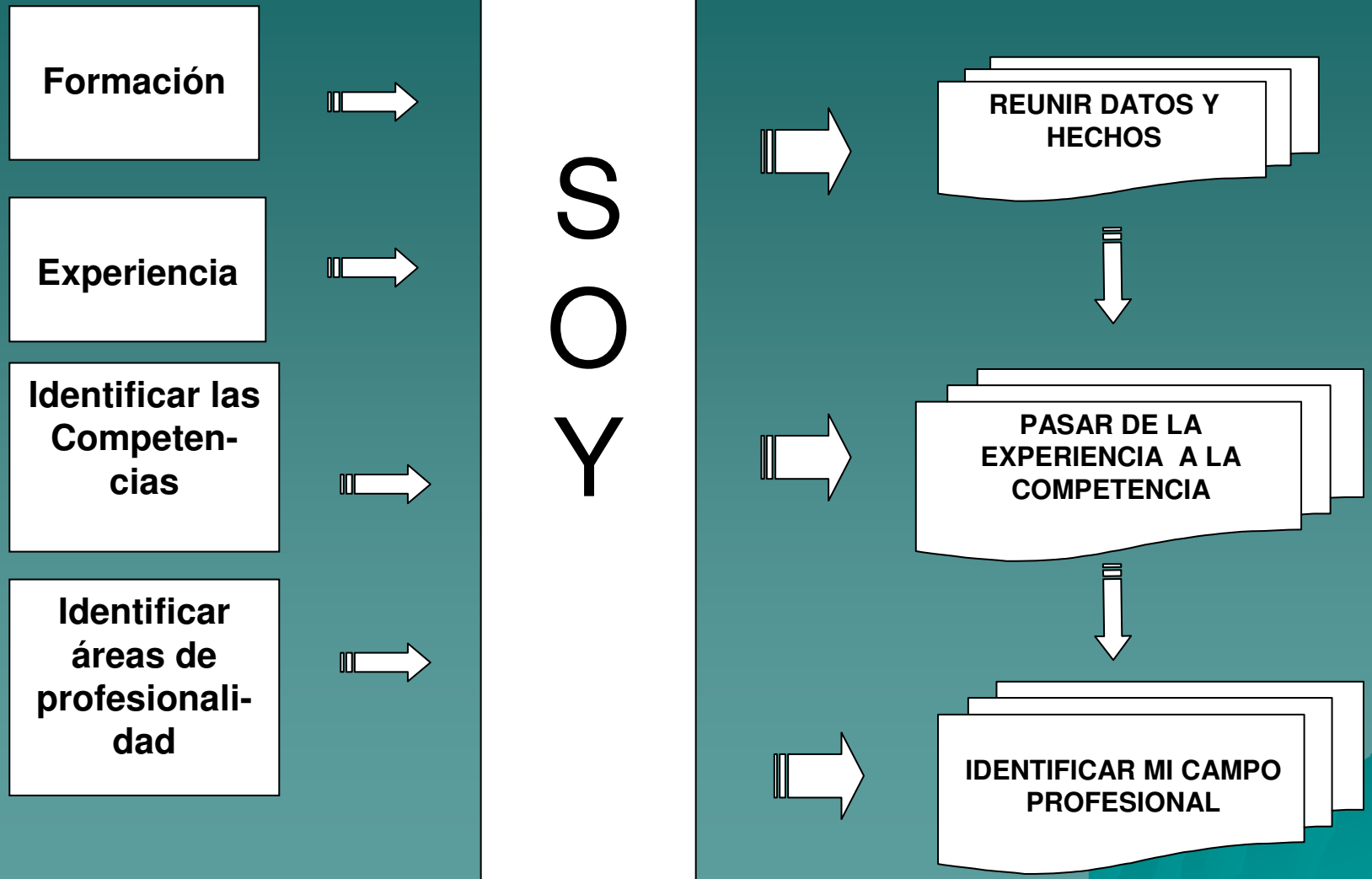


Definir una estrategia de inserción laboral y un plan de acción

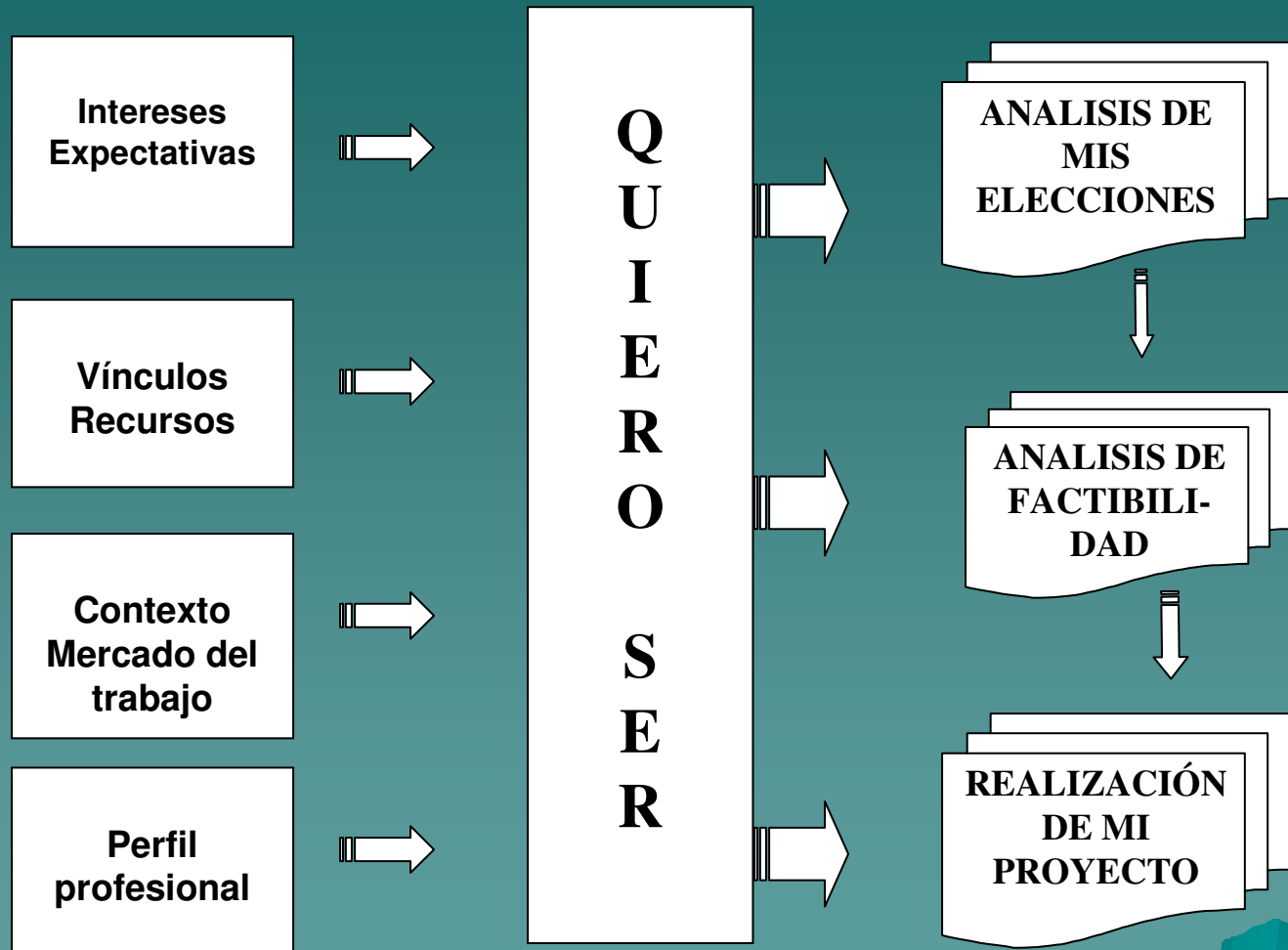


DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

Las fases del recorrido



Las fases del recorrido



Fuentes y Referencias Bibliográficas:

- ◆ Perker Henriette (coord) 1991 Bilans de Compétences. Les pratiques et outils. Paris Centre INFFO.
- ◆ Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación –Trabajo, M.A.Gallart y C. Jacinto. CTID-CENEP, Año 6,1995, Buenos Aires
- ◆ Guía Metodológica para el el Balance de las Competencias, Eskinazi, A
- ◆ Bilan-Portfolio des compét oire d`une pratique, effe, Viena, 1998
- ◆ Orientación Ocupacional c Modulo Balance Personal, Cinterfor,OIT, 2002
- ◆ Competencias Profesionales Conceptual y aplicación Profesional. A.Aneas Alvar idad de Barcelona, 2003
- ◆ El Modelo Italiano ISFOL
- ◆ Modelos y metodologías para el acompañamiento en la inserción profesional, Italia Lavoro, Abril 2005