



Reflexiones

¿De quién se predicán las competencias profesionales?: Una invitación a su investigación

FRANCISCO DE ASIS BLAS ARITIO

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

Este artículo analiza el estado actual de la investigación sobre la "competencia profesional", diferenciando dos programas de investigación relativamente independientes que desarrollan las virtualidades de dicho concepto. Tras establecer las características específicas que definen sus diferentes desarrollos, el artículo hace hincapié en la escasa atención que ha recibido el programa que, probablemente, merezca mayor interés y ofrezca más posibilidades de desarrollo desde la perspectiva de la mejora de la formación y cualificación de los recursos humanos.

ABSTRACT

This paper analyzes the present situation of the studies about the "vocational competence", including two different and independent research programmes, which develop the virtualities of this concept. Once it has been established the specific characteristics which define its different developments, this paper claims special attention about the little care received by the programme which, probably, deserves the high interest and offers more possibilities of development from the view to improve the human resources' training and qualification.

PALABRAS CLAVE

Competencia, cualificación profesional, criterios de realización, programa de investigación

KEY WORDS

Competence, vocational qualification, performance criteria, research programme

1. Introducción

Que las "competencias profesionales" constituyen algo más que una moda, parece que es algo que nadie discute en la actualidad. Baste señalar para corroborarlo que, aun siendo una propuesta conceptual que merece ya el calificativo de "clásica" (la propuesta original más citada es la de McClelland, a comienzos de los setenta), conserva actualmente una vigencia incuestionable. La literatura que analiza, escudriña y desarrolla este concepto es progresivamente creciente; las jornadas, congresos y simposios que tratan sobre esta cuestión, organizados por la comunidad académica o por consultoras y organizaciones profesionales, son cada vez más frecuentes; su inclusión parcial o con carácter monográfico en programas formativos o "masters" relacionados con el mundo de las organizaciones empieza a resultar algo obligado; asimismo, empiezan a multiplicarse proyectos de investigación que tienen como referente directo o indirecto las competencias profesionales; en fin, cualquier consultora organizacional ha incorporado a su vocabulario técnico ordinario términos tales como "gestión por competencias", "selección por competencias", "formación en competencias", "evaluación de competencias", "sistemas de promoción y de incentivos por competencias", "desempeño de competencias", "identificación de las competencias específicas de la propia empresa", etc. (ver, por ejemplo, Boam y Sparrow, 1992, Woodruffe, 1993, Hay Group, 1996, Levy-Leboyer, 1996, etc.).

En definitiva, esta generalizada aceptación de las "competencias profesionales" desde diferentes esferas de interés (la formativa, la profesional, la investigadora,...) ha convertido a esta propuesta en algo más que un mero concepto: hoy día constituye

un auténtico programa de investigación, un referente para los sistemas de formación profesional, un instrumento de gestión y dirección de recursos humanos, un modo de interpretar los desempeños laborales y profesionales, un indicador para los sistemas de promoción e incentivos, un criterio de selección del personal, un objetivo de evaluación y acreditación del quehacer profesional, un medio para reordenar las organizaciones,..., en fin, un calificador de la cualificación profesional de la población activa.

Como no podía ser de otra forma, este múltiple interés por las competencias profesionales -y, particularmente, por sus virtuales utilidades y aplicaciones- ha generado una cierta proliferación de modelos de competencias, de interpretaciones del concepto, de taxonomías sobre competencias básicas o nucleares, de estrategias de gestión por competencias, de sistemas de evaluación de competencias, etc. Dicha coexistencia de modelos, interpretaciones y enfoques (sin duda, inevitable en cualquier debate teórico asociado al desarrollo de un nuevo programa de investigación) puede, a veces, producir más confusión que clarificación; y, en más de una ocasión, al revisar la literatura que aborda esta cuestión, uno se queda con la impresión de que, más que de nuevos modelos o desarrollos conceptuales, se trata meramente de sustituciones terminológicas de conceptos antiguos, donde el tradicional análisis ocupacional de tareas o el análisis de aptitudes y actitudes han sido disfrazados por el nuevo lenguaje inaugurado por el término "competencia profesional". En otras palabras, la sensación de reiteración circular y de "más de lo mismo" que a veces produce la reciente literatura sobre competencias profesionales suele ir acompañada de un cierto sentimiento de decepción por los

limitados avances conseguidos en el desarrollo del programa de investigación.

Prefiero utilizar el concepto "programa de investigación" de Lakatos (1974), en lugar del concepto "paradigma" de Kuhn (1974), porque considero que el concepto de "competencia profesional" no constituye un paradigma coherente y definido con rigor como alternativa a un paradigma anterior, sino que más bien inaugura un nuevo programa de investigación, que incorpora dimensiones para la comprensión de la realidad laboral y profesional antes no consideradas, pero no necesariamente opuestas o alternativas a las anteriormente consideradas.

En absoluto pretendo a través de estas reflexiones promover el abandono del concepto, ni anunciar anticipadamente su muerte. Por el contrario, y porque sigo creyendo en su potencialidad, quiero proponer -a través de un breve análisis sobre el estado actual del debate y la investigación sobre las competencias profesionales- algunas orientaciones sobre sus posibles desarrollos.

No es mi propósito realizar aquí una (otra más) síntesis del concepto de "competencia profesional", intentando integrar en ella todos los elementos y dimensiones a los que hacen referencia los diferentes modelos y enfoques que intentan desarrollar y concretar el significado de este concepto. Tampoco pretendo identificar y recapitular los aspectos innovadores que ofrece el enfoque de las competencias profesionales respecto a otros enfoques y análisis más tradicionales relativos al desempeño laboral y profesional (ver Jessup, 1991, Fletcher, 1991, CEDEFOP, 1994, Argüelles, 1996, etc.). Sencillamente, quiero llamar la atención sobre la coexis-

tencia o solapamiento -bajo el mismo paraguas terminológico de "competencia profesional"- de dos programas de investigación relativamente independientes; y, sobre todo, quiero llamar la atención sobre el hecho de que el que, a mi juicio, tiene más utilidades y aplicaciones virtuales es el que, paradójicamente, ha suscitado menos desarrollos y al que el debate, la investigación y la literatura científica y/o profesional han prestado menor interés.

Que ambos programas de investigación manifiestan evidentes resonancias conceptuales y frecuentes entrecruzamientos es algo que tampoco pretendo negar o ignorar, pues no resulta accidental que los dos compartan una cierta terminología común. Sin embargo, creo que entre ambos existen también algunas diferencias conceptuales significativas y que, sobre todo, tienen ámbitos de desarrollo y de aplicación diferentes, no obstante sus solapamientos, lo cual permite considerarlos como independientes.

En efecto, asumiendo el riesgo de simplificar demasiado, puede señalarse que uno de estos programas -el primero, cronológicamente hablando- es el inaugurado por la propuesta conceptual de McClelland (1973), el cual se inscribe en la tradición de la Psicología Industrial (posteriormente, reconocida como Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) y, más específicamente, en la tradición que tiene como objeto de estudio e interés la gestión y dirección de los recursos humanos (RRHH). Este nuevo programa produce una significativa revolución conceptual en dicha tradición, cuyos desarrollos se extienden hasta nuestros días. Los tradicionales análisis sobre las aptitudes, actitudes y capacidades idóneas de los gestores y ejecutivos de las organizaciones empresariales, así

como sus correspondientes taxonomías, van a ser sustituidos por los análisis -y sus correspondientes taxonomías- de las competencias profesionales.

De la propuesta de McClelland (1973) merece la pena destacar su crítica a la insuficiencia del análisis (y evaluación) de los conocimientos, las aptitudes y las actitudes como predictores del desempeño laboral, así como la necesidad de prestar mucha más atención a los desempeños "exitosos", como punto de partida del análisis que permita inferir qué otras variables (además de los conocimientos, aptitudes y actitudes) desempeñan un papel en la competencia profesional.

A partir de estas intuiciones novedosas, los estudiosos en gerencia organizacional y en dirección de recursos humanos han venido desarrollando y elaborando durante los últimos veinte años numerosos modelos de competencia gerencial (en un trabajo de 1996, Adams llega a citar la cifra de 286 modelos producidos por más de 100 investigadores) Este tipo de trabajos suponen, de hecho, una prolongación o enlace con las preocupaciones de la tradición fayolista, siempre interesada en definir las características idóneas o ideales que deben reunir los gerentes o directores de las organizaciones empresariales.

Los modelos de competencias elaborados en el marco de este programa de investigación (por ejemplo, los numerosos trabajos de Boyatzis, 1982, 1995, etc., constituyen una ilustración conocida de este enfoque) consideran como variables que intervienen en el desempeño profesional adecuado -además de los conocimientos, aptitudes, actitudes, capacidades y destrezas de los sujetos- las condiciones y características específicas de la propia

organización (su tecnología y su cultura, preferentemente), así como también factores situacionales (tales como el entorno, el clima interno o el estado de desarrollo de la organización). En orden a definir y delimitar con mayor precisión la enorme complejidad que presenta esta nueva concepción de la competencia profesional -interpretada como resultado de la interacción integrada de variables del sujeto, de la organización y de la situación- estos modelos han producido numerosas categorías de competencias: competencias mínimas, competencias efectivas, competencias genéricas, competencias transversales, competencias específicas, competencias de la organización, etc.

Sin pretender ahora realizar aquí un análisis exhaustivo del estado actual y de los resultados de este programa de investigación, sí quiero destacar del mismo tres características que marcan diferencias significativas respecto a otro programa de investigación al que se alude inmediatamente después:

- en primer lugar, frente a la tradicional consideración de los conocimientos como principales predictores de la capacidad profesional (en efecto, el nuevo concepto de competencia profesional incluye los conocimientos como uno de sus componentes básicos, pero junto a otros componentes no menos importantes y también predictores de la competencia profesional: las habilidades y destrezas, la capacidad de resolver problemas prácticos en situaciones reales, la capacidad para relacionarse con otros y para trabajar en equipo, la capacidad de adaptación a las contingencias del entorno, etc.; ver Wolf, 1989), ambos programas comparten -y ello explica

su común utilización del concepto de competencia profesional- su énfasis en el "desempeño" como indicador de las competencias profesionales; pero este programa de investigación se interesa sobre todo por los desempeños "exitosos". En otras palabras, los desempeños que interesan a este enfoque, a partir de los cuales infieren las competencias que los soportan, son los desempeños superiores, los desempeños óptimos, los desempeños de los gestores que triunfan y destacan. De acuerdo con ello, las competencias que configuran un modelo genérico de competencia gerencial son aquellas características que diferencian el desempeño óptimo del desempeño ordinario;

- una segunda característica de este enfoque en el estudio de las competencias (que, a su vez, permite comprender su interés preferente por los desempeños exitosos) reside en el ámbito de aplicación práctica de este programa de investigación. En efecto, en consonancia con la más pura tradición fayolista, los modelos de competencias elaborados por este programa de investigación están concebidos preferentemente para los directores, ejecutivos y gestores de las organizaciones empresariales, y no tanto para los trabajadores y empleados ordinarios. Confirmando el desequilibrado interés en favor de los estudios sobre el liderazgo -respecto a cualquier otro tipo de cuestiones organizacionales- que ha manifestado la historia de la teoría e investigación organizacional, las organizaciones empresariales siguen considerando, seguramente no sin fundamento, que comprender las claves del comportamiento gerencial es prioritaria-

rio sobre cualquier otra cuestión. En consecuencia -y quien paga mandalos estudios e investigaciones sobre modelos de competencia gerencial han recibido mucho más apoyo financiero que otras posibles orientaciones que admite el desarrollo del concepto de competencia profesional. De ahí que las consultoras organizacionales y muchos departamentos universitarios (cuyos proyectos de investigación dependen para su financiación, en gran medida, de la iniciativa privada) hayan orientado sus trabajos e investigaciones al desarrollo de este programa de investigación;

- por último, la tercera característica de este enfoque que quisiera resaltar (en orden a contrastarla con el segundo programa de investigación) es que ordinariamente estos modelos, aunque inician su análisis a partir de la identificación de desempeños exitosos efectivos, conciben y definen la competencia profesional en términos de capacidad y habilidad "potencial" de un sujeto, es decir, la describen como lo que un sujeto "puede hacer", más que como lo que un sujeto "efectivamente hace". Esta forma de concebir la competencia puede obedecer, probablemente, al esfuerzo de este enfoque por construir un modelo genérico de competencia gerencial y a las evidentes dificultades de acotar y expresar las competencias del más alto nivel (que implican mayor responsabilidad, mayor capacidad de adaptación y mayor capacidad de solución de problemas imprevistos y, por tanto, mayor importancia de los procesos cognitivos subyacentes en la toma de decisiones, que son difícilmente observables como consecuencias o resulta-

dos de las actividades de trabajo) en comportamientos efectivos. Las contrapartidas negativas de este tipo de concepción residen en su posible confusión con los conceptos tradicionales de aptitudes y actitudes ("la orientación a la eficiencia", la "confianza en sí mismo", la "gestión de procesos grupales", la "autoevaluación", la "motivación a terceros", la "espontaneidad", el "autocontrol", etc., ¿constituyen competencia de algo o son sencillamente aptitudes y actitudes?) y en la dificultad que entraña su evaluación y acreditación al tratarse de supuestos no observables (ver Wolf, 1995).

El segundo programa de investigación inspirado en el concepto de competencia profesional -al que me quiero referir aquí- surge como respuesta a un tipo de problemas relativamente independiente de la búsqueda de modelos de competencia gerencial. En concreto, surge como una respuesta a la crisis de los sistemas formativos en general y a la crisis de la formación profesional en particular. Algunos autores (Tuxworth, 1995) sitúan los antecedentes de este segundo programa de investigación en el movimiento de "formación del profesorado basado en la competencia" que tuvo lugar en USA en los primeros años setenta. En cierto modo, este movimiento constituyó una respuesta parcial al clima de profunda crisis y revisión del conjunto del sistema educativo, promovido en los años sesenta por amplios sectores de la sociedad norteamericana, insatisfechos por el alto coste del sistema educativo y sus pobres rendimientos.

En todo caso, sean éstos u otros sus antecedentes, lo que parece cierto es que este programa de investigación se fragua y consolida fundamentalmente en el Reino

Unido durante la década de los ochenta. En efecto, una publicación oficial del Departamento de Empleo británico, en concreto de la Manpower Services Commission ("A New Training Initiative: An Agenda for Action", 1981) suele considerarse como el punto de partida de este nuevo programa de investigación. El año 1986 fue, sin duda, el año clave para el impulso definitivo de este programa: durante dicho año se hizo público el famoso informe "Review of Vocational Qualifications in England and Wales", unos meses más tarde el Gobierno publicó el Libro Blanco "Working Together Education and Training" y en el mismo año tuvo lugar la creación del Consejo Nacional de Cualificaciones Profesionales (National Council for Vocational Qualifications).

Como respuesta a la crisis de los sistemas de formación profesional, el informe "Review of Vocational Qualifications in England and Wales" sugería que el vigente sistema de cualificaciones profesionales británico carecía de pautas claras y fácilmente comprensibles y sufría considerables solapamientos y lagunas; también sugería que existían muchas barreras en el acceso a las cualificaciones, inadecuadas ordenaciones para la progresión y/o transferencia de créditos; y que los métodos de evaluación tendían a estar sesgados hacia la comprobación de conocimientos, más que de habilidades o competencias, cuando lo que precisaban los empleadores era precisamente la aplicación de las habilidades y del conocimiento a las situaciones laborales concretas (ver Fletcher, 1994). El informe sugería que una cualificación profesional debía ser definida como "un enunciado de competencia, realmente relevante para el trabajo y orientado a facilitar el ingreso o promoción en el empleo, más allá de la propia educación y formación,

evaluado a cada individuo por una agencia reconocida". El Libro Blanco asumió todas estas recomendaciones y postuló que las cualificaciones profesionales "debían relacionarse más directa y claramente con la competencia requerida (y adquirida) en el trabajo". A partir de este momento, se desarrolló institucionalmente una reforma radical en el tratamiento de las cualificaciones profesionales.

En contraste con las tres características señaladas del primer programa de investigación, este segundo programa presenta las siguientes peculiaridades:

- se centra también en los desempeños efectivos como punto de partida del análisis de las competencias profesionales (que suele realizarse mediante la técnica conocida como "análisis funcional", para diferenciarse del tradicional "análisis ocupacional" o análisis de los puestos de trabajos y tareas); pero se interesa por los desempeños "ordinarios" que se realizan en las situaciones de trabajo, más que por los desempeños superiores, óptimos o exitosos; esto es, el enunciado de una competencia profesional no tiene que estar necesariamente asociado al desempeño óptimo o excelente de unas tareas, sino sencillamente a su desempeño satisfactorio;
- en segundo lugar, y en consonancia con los intereses de los Departamentos de Educación y de Empleo, entonces responsables de la mayoría de los programas de formación profesional inicial y continua destinados a la población escolar y a la población desempleada, este programa de investigación se interesa preferentemente por el análisis de las competencias

profesionales más básicas o de menor nivel (las correspondientes a los niveles 1, 2 y 3; aunque no renuncia a extender su análisis también a las competencias de los niveles superiores 4 y 5); esto es, su ámbito de aplicación prioritario no son los profesionales de cualificación superior, sino la mayoría de la población activa (tanto la que precisa una recualificación profesional para conservar su empleo, como la desempleada), así como, indirectamente, la población escolar que cursa la formación profesional, cuyos contenidos formativos deben elaborarse en función de las competencias profesionales identificadas. La contrapartida que ha producido esta orientación ha sido que la iniciativa privada se ha desentendido del desarrollo de este programa de investigación, delegándolo en la práctica a la iniciativa de las administraciones públicas. De ahí que este programa manifieste desarrollos desiguales (en función de la consideración que merezca a los sucesivos responsables políticos de las administraciones públicas) y que, en todo caso, acredite un significativo menor número de trabajos e investigaciones que el programa de investigación apoyado y financiado por la iniciativa privada;

- en fin, la tercera característica que diferencia el enfoque de ambos programas reside en la propia concepción de la competencia profesional. En efecto, si para el programa analizado más arriba la competencia tiene un carácter potencial, esto es, define lo que un sujeto "puede hacer" y no lo que efectivamente hace, para este segundo programa la competencia es definida por las capacidades y destrezas (de conocimiento, prácticas, de

solución de problemas, de relación con los otros, de adaptación al entorno interno y externo de la organización, ...) que se expresan en comportamientos efectivos y observables. En otras palabras, en este segundo programa la identificación de cualquier "agregado de competencias" (elemento de competencia, unidad de competencia o cualificación profesional) está siempre asociada a sus correspondientes "criterios de realización" (o de desempeño: performance criteria) efectiva, que contribuyen decisivamente a su evaluación y a su acreditación. De esta forma, este enfoque intenta "objetivar" el concepto de competencia profesional, al requerir su expresión observable en las situaciones donde tienen lugar los procesos productivos (reales o simulados); en otras palabras, este enfoque asocia indisolublemente al concepto de competencia la capacidad de realización efectiva de los roles y situaciones de trabajo, al relacionarlo con la consecución de estándares de competencia (acciones, consecuencias o resultados de las actividades de trabajo). Y, así como el anterior programa corre el riesgo de confundir las competencias con las aptitudes y las actitudes, el riesgo de la apuesta conceptual de este segundo programa reside en las dificultades que entraña llegar a identificar adecuados "criterios de realización" que expresen la capacidad de transferir la competencia a diversos contextos y situaciones de producción, de forma que no vuelvan a reproducirse los resultados de los tradicionales análisis ocupacionales de tareas y puestos de trabajo.

Al comienzo de estas reflexiones anticipé mi opinión sobre el desfavorable

desarrollo que ha sufrido este segundo programa de investigación. Ahora intentaré apoyar esta opinión con consideraciones acerca de su interés objetivo y de su oportunidad, a fin de contribuir modestamente a su impulso. (Con ello no pretendo, en absoluto, menospreciar o deslegitimar el interés que tiene el otro programa de investigación, ya que, con toda probabilidad, va a seguir siendo auspiciado por los clientes de las consultoras organizacionales, que van a seguir estando interesados en la mejora de los perfiles gerenciales).

Un primer argumento evidente que apoya la necesidad del desarrollo de este programa de investigación es de naturaleza cuantitativa. Ciñéndonos a nuestro país, si bien es cierto que el número de gestores empresariales es ya superior al millón (según el número de empresas dadas de alta), no es menos cierto que la población activa potencialmente beneficiaria de los resultados de este programa es, por lo menos, quince veces superior. A ellos habría que añadir la población escolar, cuyos programas formativos podrán verse mejorados con el desarrollo de este programa.

La mención en el párrafo anterior a los "beneficiarios" del programa exige aclarar de qué beneficios se trata, esto es, qué objetivos pueden alcanzarse a través del desarrollo de este programa de investigación. A este respecto, ha de señalarse que un programa de investigación orientado a identificar las competencias profesionales requeridas en los procesos productivos que tienen lugar en los diversos sectores de nuestra economía (de productos y de servicios) y a establecer, posteriormente, un sistema nacional de cualificaciones profesionales (SNCP):

- facilita la identificación de los perfiles profesionales que deben poseer todos los trabajadores (no sólo los ejecutivos) de cualquier organización productiva; en cuanto tal, constituye un importante instrumento de la política de empleo para las administraciones públicas, así como un instrumento de la política de personal para los gestores y directores de recursos humanos;
- permite a los trabajadores conocer su identidad profesional y los posibles itinerarios formativos que se les ofrecen para su recualificación y, por ende, para su promoción profesional; en cuanto tal, interesa a toda la población activa y constituye un incentivo objetivo para la formación continua;
- favorece la transparencia del mercado de trabajo y, en consecuencia, la movilidad laboral (nacional y, en su caso, europea e internacional); en cuanto tal, interesa a las organizaciones sindicales y a las organizaciones empresariales;
- constituye el referente de los programas de formación profesional (inicial y continua), cuyos contenidos se empezarán a orientar, no sólo a la adquisición de conocimientos, sino sobre todo a la adquisición de competencias profesionales; en cuanto tal interesa a los responsables de los sistemas formativos, tanto públicos como privados.

Un tercer argumento, no irrelevante, en favor del impulso y desarrollo de este programa de investigación tiene que ver con su sanción explícita en nuestro país e implícita en la Unión Europea. En efecto, tanto el Ministerio de Educación -a través de la elaboración y aprobación de los títu-

los profesionales-, como el Ministerio de Trabajo -a través de la elaboración y aprobación de los certificados de profesionalidad-, han adoptado y traducido en normas legales, de acuerdo con sus respectivas competencias, los primeros resultados de los trabajos desarrollados en el marco de este programa de investigación. A pesar de las actuales vacilaciones de las administraciones públicas para completar los trabajos ya iniciados, no es previsible que se produzca un golpe de timón que quiebre esta orientación y ponga patas arriba todo el desarrollo normativo producido hasta el momento. En el peor de los casos, como puede estar ocurriendo en la actualidad, el programa puede sufrir una paralización, pero no parece que estén emergiendo orientaciones alternativas en el diseño de la formación profesional reglada y ocupacional.

Por su parte, la Unión Europea, si no explícitamente, sí de una forma implícita parece también que apuesta por promover el desarrollo de este tipo de programa de investigación. Como quiera que las decisiones de la Unión Europea tienen que producirse a partir de un relativo consenso de los Estados miembros, resulta lógico que sus iniciativas asociadas al desarrollo de este programa de investigación sean prudentes y estén condicionadas por el grado de aceptación de los miembros. No obstante, el antiguo programa de "correspondencia de cualificaciones", el proyecto actual de dotar a los trabajadores europeos de un carnet profesional, el reiterado interés por conseguir la transparencia de cualificaciones que facilite la movilidad laboral en el territorio de la Unión y los estudios y proyectos sobre las cualificaciones profesionales promovidos por el CEDEFOP (la principal agencia de la Unión Europea para el desarrollo de la formación profesional)

son claros indicadores del interés estratégico que tiene este programa para la Unión Europea.

(Lo que no deja de seguir resultando sorprendente es cómo, a pesar del interés de la Unión Europea por el desarrollo de este enfoque de las cualificaciones profesionales y a pesar del bloque normativo existente en nuestro país que apoya dicho desarrollo, en España son minoritarios los proyectos de análisis e investigación de las competencias profesionales asociados a este segundo programa de investigación, así como los debates teóricos y su correspondiente expresión en la literatura científica. Particularmente sorprendente es el alejamiento y la falta de participación en este programa (no así en el otro) de la comunidad investigadora universitaria, fenómeno que parece no ser peculiar de nuestro país, sino que también se ha producido en el Reino Unido, cuyas universidades hasta muy recientemente apenas han prestado atención al desarrollo de este programa. Además de la escasez de fondos públicos para su desarrollo, una posible razón que explique esta alergia al programa por parte de la comunidad científica universitaria estriba en las dificultades metodológicas y procedimentales asociadas al análisis e investigación de las competencias profesionales. En efecto, dicha investigación no es viable a través de los tradicionales métodos de investigación universitarios -experimentos de laboratorio, diseños de campo experimentales o cuasiexperimentales, encuestas, ...- ni puede ser llevada a cabo sólo por investigadores académicos, sino que requiere la insustituible colaboración de expertos de los sectores productivos; además, ya se sabe, la formación profesional suele estar considerada académicamente como la vía de los torpes y "se viste de azul", no "de

blanco", como es el caso de los ejecutivos y técnicos superiores).

Finalmente, para no ser exhaustivo, quisiera plantear un cuarto argumento en apoyo del desarrollo de este tipo de programa de investigación. Aunque su interés es mucho más particular, pretende ser un señuelo para los departamentos universitarios, que provoque su compromiso investigador con este programa. En efecto, las competencias profesionales no sólo son y deben ser un referente para la elaboración de los contenidos formativos de la formación profesional reglada (de grado medio y superior) y ocupacional (sea ésta inicial o continua); también deberían ser (desgraciadamente, todavía no lo son, excepto en algunos casos) un referente para la definición y elaboración de los planes de estudios universitarios, ya que el objetivo de éstos no es otro que el de "preparar para el ejercicio de actividades profesionales" (art. 1 de la LRU), esto es, proporcionar a los estudiantes cualificaciones profesionales. De ahí que un adecuado análisis de las competencias profesionales en los niveles superiores deba constituir el punto de partida de cualquier reforma de los estudios universitarios, cuestión que sí puede interesar objetivamente a la comunidad universitaria.

Llegados a este punto, y a modo de conclusión, puede resultar oportuno relacionar, aunque sea sólo de forma esquemática y telegráfica, algunos de los principales objetivos y tareas que caracterizan a este segundo programa de investigación, cuyo impulso y desarrollo se pretenden promover e inducir desde estas líneas. En todo caso, los estudios e investigaciones que se realicen en el marco de este programa deberían llevarse a cabo desde o en coordinación con el recién creado Instituto

Nacional de las Cualificaciones, órgano al que corresponde la responsabilidad técnica, administrativa y política de su desarrollo. Algunas de las principales tareas u objetivos que tiene pendientes este programa son las siguientes:

1. Completar la identificación de las unidades de competencia correspondientes a los niveles de cualificación profesional 1, 2 y 3.
2. Iniciar los estudios para la identificación de las unidades de competencia correspondientes a los niveles de cualificación profesional 4 y 5, obteniendo de esta forma referentes que contribuyan a la reforma de los planes de estudios universitarios.
3. Definir la metodología y los procedimientos que permitan elaborar un sistema nacional de cualificaciones profesionales, y proceder a su elaboración.
4. Profundizar y mejorar las técnicas de análisis de la competencia, en particular el "análisis funcional", como instrumento metodológico de identificación de las competencias profesionales.
5. Profundizar en la concepción de la evaluación de las competencias, abordar las dificultades y limitaciones de las técnicas de evaluación vigentes y diseñar nuevos modelos y técnicas de evaluación.
6. Identificar indicadores y parámetros que expresen la competencia profesional y registren su evolución, y que, por tanto, faciliten la actualización y revisión periódica de las mismas.
7. Profundizar y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje orientados a la adquisición efectiva de competencias profesionales.

En fin, el título de este artículo sólo pretendía llamar la atención sobre el riesgo de reducir el análisis de (y el interés por) las competencias profesionales al de las que deben acreditar los ejecutivos y directivos de las organizaciones empresariales, perdiendo de vista otro objetivo más profundo y de mayor envergadura. Las competencias profesionales se predicen de cualquier profesional o trabajador y, por ello, tienen un interés mucho más generalizado que el exclusivamente gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, K. (1995-96): *Competency's American origins and the conflicting approaches in use today*, en *Competency*, volumen 3, número 2, Eclipse Group, London.

ARGÜELLES, A. (1996): *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Limusa.

BOAM, R. y SPARROW, p. (eds.) (1992): *"Designing and achieving competency"*, London, McGraw Hill.

BOYATZIS, R.E. (1982): *The competent manager: A model for effective performance*, New York, John Wiley and Sons.

BOYATZIS, R.E., COWEN, S.S. y KOLB, D.A (eds.) (1995): *Innovation in professional education: Steps on a Journey from teaching to learning*, San Francisco, Jossey Bass.

BURKE, J.W. (Ed.) (1989): *"Competency Based Education and Training"*, London, The Falmer Press.

CEDEFOP (1994): Las competencias: el concepto y la realidad, en *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 1, Berlín.

EMPLOYMENT DEPARTMENT (1981): *"A New Training Initiative; A Programme for Action"*, London, HMSO.

EMPLOYMENT DEPARTMENT and DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE (1986): *"Working Together: Education and Training"*, London, HMSO.

FLETCHER, S. (1991): *"NVQs, Standards and Competence"*, London, Kogan Page.

HAY GROUP (1996): *"La competencia. Clave para una gestión integrada de los recursos humanos"*, Bilbao, Deusto.

JESSUP, G. (1991): *"Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training"*, London, The Falmer Press.

KUHN, T. (1974): *"La estructura de las revoluciones científica"*, México, FCE.

LAKATOS, I. (1974): *"Historia de la ciencia y sus reconstrucciones racionales"*, Madrid, Tecnos.

LEVY-LEBOYER, C. (1996): *"Gestión de las competencias"*, Barcelona, Ed. Gestión 2000.

McCLELLAND, D.C. (1973): Testing for competence rather than intelligence, en *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

MANPOWER SERVICES COMMISSION and DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE (1986): *"Review of Vocational Qualifications in England and Wales"*, London, HMSO.

NCVQ (1989): *"National Vocational Qualifications: Criteria and Procedures"*, National Council for Vocational Qualifications.

NCVQ (1991): *Guide to National Vocational Qualifications*, London, National Council for Vocational Qualifications.

TUXWORTH, E. (1989): Competence Based Education and Training, En BURKE, J.W.: *"Competency Based Education and Training"*, London, The Falmer Press.

WOODRUFFE, C. (1993): *"Assessment centres: identifying and developing competences"*, London, Institute of Personnel Management.

WOLF, A. (1989): Can Competence and Knowledge Mix?, En BURKE, J.W. (Ed.): *"Competency Based Education and Training"*, London, The Falmer Press.

WOLF, A. (1995): *"Competence-Based Assessment"*, Buckingham, Open University Press.