



G. P. Bunk

Catedrático de la universidad de Giessen. Trabaja desde hace muchos años para la REFA (Asociación de

Estudios sobre el Trabajo y la Organización de Empresas), dirigiendo actualmente la Comisión Principal de Pedagogía de la Empresa y Desarrollo de Personal.



La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA

El rasgo característico de la época actual es el cambio. Condicionado por la necesidad de supervivencia económica, el trabajo profesional está hoy sujeto a una transformación radical. Los objetivos fundamentales de la empresa, como la obtención de beneficios y el mantenimiento de la actividad, la máxima racionalidad unida al humanitarismo, las altas cuotas de mercado y la ampliación de la empresa, tratan de alcanzarse cada vez en mayor medida mediante las nuevas tecnologías, la reducción de costes, la innovación en los productos, la organización flexible y la gestión dinámica. La realización de estos objetivos supone una innovación permanente de la economía de gestión, que provoca en los trabajadores una nueva conciencia de sí mismos desde el punto de vista social. Esto tiene consecuencias para la cualificación y la competencia de dichos trabajadores, así como para su formación y perfeccionamiento profesionales. En el presente artículo se precisa el concepto de competencia profesional, se determinan sus contenidos y se indican algunas posibilidades metodológicas para su transmisión.

Competencia

El concepto de "competencia" aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos, entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento profesionales. Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto. En alemán, el concepto de competencia ("Kompetenz") procede del ámbito de la organización y se refiere a la regulación de las atribuciones de los órganos de la administración y de las empresas, así como a la facultad de decisión conferida a sus respectivos titulares. En este sentido, la facultad de decisión conferida y la capacidad de decisión personal no siempre coinciden. En la vida profesional, la situación es diferente. El cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, capacitado para resolver su problema. Por lo demás, no todas las personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado gozan de reputación como especialistas competentes. Lo decisivo en este caso es la capacidad real para resolver determinados problemas. Por tanto, se ha de distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real, como capacidad adquirida. En el debate sobre la pedagogía de la formación profesional sólo es importante la competencia real.

Competencia profesional

Desde la aparición a principios de siglo de los oficios industriales reconocidos en

Alemania, la formación profesional se ocupó sobre todo de la transmisión de "capacidades profesionales". Estas capacidades abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión.

A finales del decenio de 1960, a partir del debate general sobre los planes de estudios, se introdujo en Alemania el concepto de "cualificación", que fue adoptado por la pedagogía de la formación profesional. Las cualificaciones profesionales incluyen también, en primer lugar, todos los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una determinada profesión, pero además abarcan la flexibilidad y la autonomía, extendiéndose así a una base profesional más amplia. Con ello se avanza de la especialización a la no especialización, de la dependencia a la autonomía. Las nuevas disposiciones para la formación de numerosas profesiones en la República Federal Alemana obligan a los centros de formación a transmitir los conocimientos y destrezas requeridos de modo que se capacite al alumno para ejercer una actividad profesional cualificada, lo que incluye, en particular, "una planificación, realización y control independientes".

A principios del decenio de 1970, el Consejo de Educación alemán estableció la "competencia" de los alumnos como objetivo global del proceso de aprendizaje, aunque sin indicar qué entendía por tal competencia. Se entiende que éste exige el desarrollo de procesos de aprendizaje integrados en los que, además de com-

**Tabla 1: Comparación de la capacidad, la cualificación y la competencia profesionales.**

	Capacidad Profesional	Cualificación profesional	Competencia profesional
Elementos profesionales	Conocimientos Destrezas Aptitudes	Conocimientos Destrezas Aptitudes	Conocimientos Destrezas Aptitudes
Radio de acción	Definido y establecido para cada profesión	Flexibilidad de amplitud profesional	Entorno profesional y organización del trabajo
Carácter del trabajo	Trabajo obligatorio de ejecución	Trabajo no obligatorio de ejecución	Trabajo libre de planificación
Grado de organización	Organización ajena	Organización autónoma	Organización propia

petencias de especialista, se transmitan competencias humanas y sociopolíticas. La pedagogía de la formación profesional y empresarial adoptó asimismo el concepto de competencia, pero al establecer sus objetivos tomó como punto de partida la respuesta a las transformaciones técnicas, económicas y sociales del momento. También la competencia profesional - como las capacidades y las cualificaciones profesionales- se basa en conjuntos de conocimientos, destrezas y aptitudes vinculados a una profesión, pero amplía el radio de acción a la participación en el entorno profesional, así como a la organización del trabajo y a las actividades de planificación. Si el paso de la capacidad a la cualificación profesional era todavía cuantitativo, el paso de la cualificación a la competencia profesional es ya cualitativo, puesto que, al incluirse los aspectos de organización y planificación, se produce un cambio paradigmático con respecto a la aptitud profesional de los trabajadores tradicionales. Si hasta ahora los impulsos para la acción iban de arriba abajo, ahora pueden ir en sentido contrario. El papel del trabajador competente se ha transformado por completo frente al pasado: se ha avanzado de la organización ajena a la propia organización.

En la tabla 1 se comparan de forma esquemática la capacidad, la cualificación y la competencia profesionales.

Lo expuesto hasta ahora se puede resumir a modo de definición de la forma siguiente: posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, des-

trezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Contenidos de la competencia

Al abordar la transmisión de competencias y sus procedimientos, se han de aclarar en primer lugar, conforme a su importancia didáctica, los contenidos de la competencia profesional. El concepto de cualificaciones clave, propuesto en Alemania a mediados del decenio de 1980 por los estudios sobre las profesiones y el mercado de trabajo, ofrece datos al respecto. Partiendo del principio de la política de empleo de que los conocimientos y destrezas profesionales especializados transmitidos en el pasado caen en desuso cada vez más deprisa debido a la rápida evolución técnica y económica, se requieren cualificaciones que no envejezcan tan rápidamente o que no envejezcan en absoluto. Entre éstas se encuentran los conocimientos y destrezas que trascienden los límites de una determinada profesión (por ejemplo, las lenguas extranjeras), así como las aptitudes formales. Estas incluyen, por ejemplo, la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión en las diferentes situaciones. Las transformaciones económicas y sociales

“...posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.”

“Las transformaciones ... sociales han llevado a la pedagogía de la formación profesional a ampliar el concepto...”

**Tabla 2: Contenidos de las competencias**

Competencia técnica -Continuidad-	Competencia metodológica -Flexibilidad-	Competencia social -Sociabilidad-	Competencia participativa -Participación-
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
transciende los límites de la profesión	procedimiento de trabajo variable	individuales:	capacidad de coordinación
relacionada con la profesión	solución adaptada a la situación	disposición al trabajo	capacidad de organización
profundiza la profesión	resolución de problemas	capacidad de adaptación	capacidad de relación
amplía la profesión	pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos	capacidad de intervención	capacidad de convicción
relacionada con la empresa	capacidad de adaptación	interpersonales:	capacidad de decisión
		disposición a la cooperación	capacidad de responsabilidad
		honradez	capacidad de dirección
		rectitud	
		altruismo	
		espíritu de equipo	
Competencia de acción			

han llevado a la pedagogía de la formación profesional a ampliar el concepto de cualificaciones clave para incluir las formas de comportamiento personales y sociales (por ejemplo, la cooperación y la colaboración). Ni siquiera esto no es suficiente. Los vertiginosos cambios que se observan en la producción, por ejemplo, en forma de producción con bajo consumo de recursos naturales, han puesto de manifiesto que las mejoras en el trabajo y en la producción ya no son patrimonio exclusivo de la administración. Es necesaria una ampliación de las cualificaciones clave para incluir la capacidad de cooperación y de participación en la organización. Tanto en interés de la empresa como en el suyo propio, los trabajadores deben estar capacitados para desarrollar de manera convincente cambios organizativos y para tomar o compartir decisiones fundadas. Si se estructura el conjunto de requisitos personales en relación con las cualificaciones profesionales partiendo de

esta base, se pueden formar los siguientes grupos de cualificaciones: cualificaciones técnicas, metodológicas, social-personales y participativas. Quien disponga de ellas contará también con las competencias correspondientes:

Posee **competencia técnica** aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Posee **competencia metodológica** aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Posee **competencia social** aquel que sabe colaborar con otras personas de for-



ma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Posee **competencia participativa** aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

La integración de estas cuatro competencias parciales da lugar a la **competencia de acción**, que en rigor es indivisible.

En la tabla 2 se exponen los contenidos de las diferentes competencias:

Transmisión de competencias

Si -expresado brevemente- la competencia profesional incluye la capacitación para la acción profesional, se ha de aclarar el significado de dicha acción frente al ejercicio de una profesión, en relación con el tema aquí tratado.

Desde un punto de vista antropológico, el hombre es un ser incompleto que -para sobrevivir- debe transformar la naturaleza en medio de vida. Esta transformación de la naturaleza en cultura, como medio de vida, se realiza mediante acciones. Las acciones son actos por los que el hombre transforma su medio ambiente. Presentan la siguiente estructura fundamental:



Si falta un eslabón de esta cadena, ya no podemos hablar de acciones: la realización sin pensamiento se queda en mera reacción, la realización sin percepción en ciego automatismo, y la percepción o el pensamiento sin realización, en mera contemplación o reflexión.

El hombre necesita compensar su situación de necesidad mediante una relación continua con el medio ambiente -precisamente mediante la acción-. Esta acción, además, ha de ser aprendida por el hombre, ya que las vicisitudes de la vida, del trabajo y de la profesión exigen cada vez nuevas acciones. De ahí la necesidad de una formación y un perfeccionamiento profesionales orientados a la acción. En este contexto, se ha de aclarar qué es una acción pedagógica.

Una acción de formación está justificada pedagógicamente si se dirige de forma espontánea y activa a un objetivo, a un problema o a una tarea, si distingue con nitidez los fenómenos percibidos, si en el pensamiento y en la realización relaciona entre sí la teoría y la práctica, así como la planificación y las posibilidades de realización, si deja margen para una decisión individual y responsable, y permite la autoevaluación y la valoración del resultado. Cuando tal acción se convierte en objeto de la formación profesional, hablamos de una formación profesional dirigida a la acción y justificada pedagógicamente.

La competencia para la acción presupone la formación dirigida a la acción. Esta no debe ser siempre una formación específica y aislada, sino que puede y debe relacionarse con situaciones de trabajo. La formación profesional ha de configurarse de modo que en muchos de los procesos de aprendizaje favorezca ya la propia acción del alumno en el sentido de la propia organización. Los procedimientos de enseñanza y los métodos de formación y perfeccionamiento profesionales se han de analizar desde esta perspectiva.

En la tabla 3 se presenta el conjunto de métodos de forma articulada.

En la tabla 3 se distinguen los métodos reactivos de los métodos activos. En los primeros, el docente se comporta de forma activa y el alumno de forma reactiva. En los métodos activos ocurre a la inversa: el docente se comporta en gran medida de forma pasiva y el alumno de forma activa. Los métodos reactivos son adecuados para la transmisión de conocimientos y destrezas básicos. Los métodos activos son imprescindibles para la transmisión de la competencia de acción, ya que

“... la competencia profesional incluye la capacitación para la acción profesional, ...

Las acciones son actos por los que el hombre transforma su medio ambiente.”

**Tabla 3: Métodos y formas sociales de la formación profesional**

Métodos reactivos		Métodos activos	
Métodos verbales	Métodos de demostración	Métodos de comportamiento	Métodos de acción
Disertación Dictado Conversación pedagógica Enseñanza mediante formulación de preguntas Clase Laboratorio de idiomas Instrucción Exposición	Demostración Presentación Método de imitación Método auxiliar Adoctrinamiento	Comportamiento de dirección Métodos de toma de decisiones Desarrollo personal Técnica de conversación y debate Técnica de presentación Técnica de moderación Dinámica de grupos Técnicas de autoayuda Técnicas de evaluación (Análisis-síntesis-transformación-evaluación)	Métodos del descubrimiento Métodos del proyecto Método del texto conductor Experimentos tecnológicos Enseñanza por desarrollo e investigación Simulación técnica Empresa simulada y de jóvenes Procedimientos interactivos, también con ordenador Estudios de caso Juego de planificación Juego de roles Métodos de la creatividad, del desarrollo de ideas y de resolución de problemas Ejercicios artísticos Talleres de aprendizaje y Círculos de Calidad (Quality Circles)
	Método de los cuatro niveles Procedimientos de instrucción combinados Enseñanza programada Superaprendizaje (superlearning) Método Metaplan Capacitación (métodos de adiestramiento)		
Formas sociales de la enseñanza y el aprendizaje, de la transmisión: Forma frontal - aprendizaje en grupo - aprendizaje en colaboración con un compañero - forma individual			

“La supervivencia de la empresa tiene consecuencias sobre la cualificación y la competencia de sus trabajadores, así como para su formación y perfeccionamiento profesionales.”

no se aprende a actuar mediante la instrucción, sino mediante la propia acción. Los métodos activos se caracterizan por un círculo completo de acción, y todos los métodos que exigen al alumno que recorra dicho círculo completo se cuentan entre los activos. La transmisión de competencias profesionales y de acciones es un largo proceso de aprendizaje y de experiencia. Los alumnos adquieren su competencia paso a paso, adoptando las correspondientes formas de comportamiento. En relación con el modo de proceder del docente, del instructor o del profesor que imparte un curso de perfeccionamiento, esto significa que habrá de anular su actividad hasta tal punto en que

la propia capacidad del alumno, del aprendiz o del adulto que recibe un curso de perfeccionamiento sea suficiente para dar el siguiente paso de aprendizaje. En relación con el comportamiento del alumno, esto significa que está tan comprometido en el proceso de formación que lleva su actividad al límite de su capacidad de aprendizaje y de rendimiento.

Con todo, cabe aún llamar la atención sobre otra necesidad. En relación con la transformación actual de la producción, se alude con frecuencia a la producción con bajo consumo de recursos naturales y al trabajo en equipo como elementos vinculados entre sí. Si se abandonan la

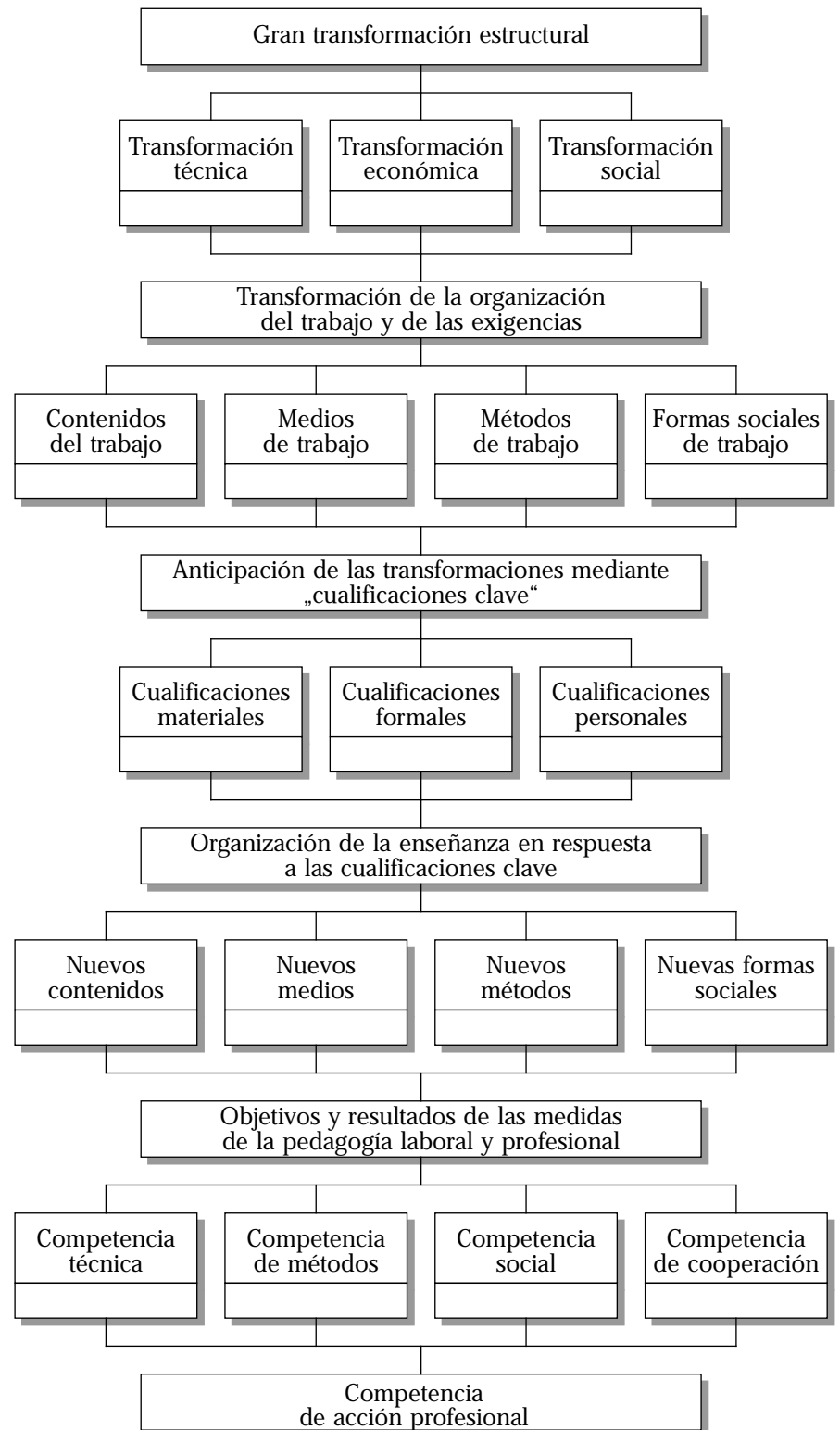


producción lineal y las cadenas de fabricación, y se organiza la producción de grupos o de individuos aislados, se modifican de forma decisiva los requisitos de los trabajadores respecto a las formas de relación social. La competencia social se ha transformado en el sentido ya descrito. Por esta razón, se han de tener en cuenta no sólo los métodos, sino también las formas sociales de la enseñanza y el aprendizaje. Estas suelen ser de tipo frontal: el profesor se encuentra frente a un gran número de alumnos. La enseñanza escolar es un ejemplo típico al respecto. También existe la forma individual de enseñanza, en la que cada aprendiz se enfrenta solo en su puesto de trabajo a un ejercicio de formación. La escuela taller de trabajo es un ejemplo típico en este sentido. Quien quiera aprender a trabajar y a vivir en equipo no podrá lograrlo tampoco mediante la instrucción, sino a través del aprendizaje común dentro del grupo. Lo mismo puede decirse del aprendizaje en colaboración con un compañero. El aprendizaje en grupo y el aprendizaje con un compañero no son métodos, sino formas sociales de aprendizaje, como se indica en la parte inferior de la tabla 3.

La transmisión de las competencias, una exigencia de la época actual

El rasgo característico de la época actual es el cambio. Condicionado por la necesidad de supervivencia económica, el trabajo profesional está hoy sujeto a una transformación radical. Los objetivos fundamentales de la empresa, como la obtención de beneficios y el mantenimiento de la actividad, la máxima racionalidad unida al humanitarismo, las altas cuotas de mercado y la ampliación de la empresa, tratan de alcanzarse cada vez en mayor medida mediante las nuevas tecnologías, la reducción de costes, la innovación en los productos, la organización flexible y la gestión dinámica. La realización de estos objetivos supone una innovación permanente de la economía de gestión, que provoca en los trabajadores una nueva conciencia de sí mismos desde el punto de vista social. Esto tiene consecuencias para la cualificación y la competencia de dichos trabajadores, así

Tabla 4: Resumen del cambio estructural, la cualificación y la competencia





“Se ha de perseguir la integración de todas las competencias dentro de la competencia de acción profesional. El proceso de transmisión necesario para ello comienza el primer día de la formación profesional y, en unos tiempos caracterizados por el cambio, no finaliza hasta llegar a la jubilación.”

como para su formación y perfeccionamiento profesionales.

Las tendencias del cambio se muestran, entre otros factores, en el desplazamiento de la división del trabajo al trabajo mixto y en equipo, del trabajo de ejecución al trabajo más planificador, del trabajo dirigido por otros al dirigido por uno mismo, de los ritmos de trabajo estáticos a las transformaciones dinámicas, de la organización ajena a la propia, del control ajeno al propio, y de la responsabilidad ajena a la propia. Ante tales exigencias profesionales, en la actualidad ya no basta con la competencia técnica. Además son necesarias las competencias re-

lacionadas con los métodos, las relaciones sociales y la cooperación. Sin embargo, tampoco basta el estudio, ni siquiera la transmisión aislada de las mismas. Se ha de perseguir la integración de todas las competencias dentro de la competencia de acción profesional. El proceso de transmisión necesario para ello comienza el primer día de la formación profesional y, en unos tiempos caracterizados por el cambio, no finaliza hasta llegar a la jubilación.

En la tabla 4 se ofrece un resumen gráfico de las relaciones que unen las grandes transformaciones con las cualificaciones y éstas con las competencias.

Bibliografía

Albach, Horst: Stichwort “Organisation”, en: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, ed. por E. v. Beckerath y cols., Gustav Fischer Verlag, Stuttgart y otras, 1964, tomo 8, pp. 111-117.

Baacke, Dieter: Kommunikation und Kompetenz, 3ª ed. 1980.

Bunk, Gerhard P.: Einführung in die Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Quelle und Meyer Verlag, Heidelberg 1982.

Bunk, Gerhard P.: Führungsorganisation und Arbeitsqualifikation, en: Kommunikation und Begegnung, ed. por H. Levenig y W. Schöler, I.H. Sauer-Verlag, Heidelberg 1989, pp. 257-264.

Bunk, Gerhard P.: Schlüsselqualifikationen - anthropologisch und pädagogisch begründet, en: Betriebspädagogik in Theorie und Praxis, ed. por K. H. Sommer, Deugro Verlag, Esslingen 1990, pp. 175-188.

Bunk, Gerhard P.: Arbeitspädagogik, REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation, Carl Hanser Verlag, 3ª ed., Munich 1991.

Bunk, Gerhard P.: Lean Management und Konzepte beruflicher Bildung, Deutscher Instituts-Verlag, Colonia 1986.

Bunk, G. P. y Zedler R.: Neue Methoden und Konzepte beruflicher Bildung, Deutscher Instituts-Verlag, Colonia 1986.

Bunk, G. P., Kaiser, M., Zedler, R.: Schlüsselqualifikationen - Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, en: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24(1991)2, pp. 365-374.

Deutscher Bildungsrat: Zur Neuordnung der Sekundarstufe II - Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen, Ernst Klett Verlag, Stuttgart 1974.

Faix, K. G. y Laier A.: Soziale Kompetenz, Deutscher Instituts-Verlag, Colonia 1989.

Geissler, K. A. y Müller, K. R.: Ökonomische Kompetenz, en: Zeitschrift für Pädagogik, 23(1977)3, pp. 407-417.

Grüner, Gustav: Berufliche Bildung - siehe berufliche Qualifizierung, en: Die berufsbildende Schule, 29(1977)11, pp. 625-626.

Hegelheimer, Armin: Qualifikationsforschung, en: Schlüsselwörter zur Berufsbildung, ed. por Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Beltz Verlag, Weinheim y Basilea 1977, pp. 333-341.

Mertens, Dieter: Schlüsselqualifikationen, Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, en: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7(1974)1, pp. 36-43.

Mertens, Dieter: Das Konzept der Schlüsselqualifikationen als Flexibilitätsinstrument, en: Aufgaben der Zukunft - Bildungsauftrag des Gymnasiums, ed. por U. Göbel y W. Kraemer, Colonia 1989, pp. 79-96.

Münch, Joachim: Berufliche Qualifikation und soziale Kompetenz, en: Quo vadis, Industriegesellschaft, ed. por G. Jürgen, Heidelberg 1984, pp. 131-150.

Sin autor: Stichwort “Kompetenz”, en: Wörterbuch der Pädagogik, ed. por W. Böhm, 12ª ed., Alfred Kröner Verlag, Stuttgart 1982, p. 308.

Robinson, Saul B.: Bildungsreform als Revision des Curriculums, Neuwied y Berlin 1967.

Witt, Ralf: Sachkompetenz und Wissensstruktur, tesis doctoral, Hamburgo 1975.